

現代ドイツ経営経済学の一動向

——G. シャンツの行動理論的経営経済学を中心として——

Eine Tendenz der modernen deutschen Betriebswirtschaftslehre

——zu der verhaltenstheoretischen Betriebswirtschaftslehre

von G. Schanz——

風 間 信 隆

Nobutaka Kazama

目 次

I は じ め に

II 行動理論的経営経済学の方法論

- 1) 「認識進歩」, 「理論」と「説明」
- 2) 認識プログラムの方法論
- 3) イデー競合としての多元主義

III 行動理論的プログラムの指導原理——社会科学統合の理念——

- 1) 方法論的指導原理——方法論的個人主義——
- 2) 理論的指導原理——報酬の理念——
 - i) 階層的動機づけモデル
 - ii) 達成動機（づけ）研究
 - iii) 認知的不協和の理論
 - iv) ホマンズの社会的交換理論
- 3) 行動理論的経営経済学の「人間」観と一般的仮説

IV 特殊社会科学としての経営経済学の具体化——指導原理の適用——

- 1) 「報酬プール」としての組織観
- 2) 給付関連行動の決定因子
- 3) 賃金と動機づけ
- 4) 職務特性と動機づけ
- 5) リーダーシップと動機づけ

V 行動理論的経営経済学の性格と諸問題

VI 行動理論的経営経済学とドイツ経営経済学の理論的潮流の変化

VII お わ り に

I. は じ め に

とくに1970年代に入って、西ドイツの経営経済学界において「第4次方法論争」とも呼ばれう

る激しい方法論争が展開されてきたことは、故小島三郎氏がつとに指摘されてきたところである。⁽¹⁾しかし一方でこの方法論的省察の増大は60年代後半以降徐々に、そして70年代に入ってはっきりと顕在化するところとなったグーテンベルク (E. Gutenberg) 理論体系の相対的地位の低下とそれ⁽²⁾に対応して構想されてきた多様な研究動向の新たな展開と不可分な関係にあったように思われる。このことは、ドイツ経営経済学がこの時期理論的な一大転換期を迎え、これを背景として活発な経営経済学における方法論議を招来せしめたことをも意味している。

この時期、批判的合理主義という科学方法論に依拠しながら経営経済学の方法論をめぐる積極的に発言し学界において注目を集める一方で、さらに(行動)心理学に依拠しつつ経営経済学の独自の体系化に取り組んできた研究者にギュンター・ジャンツ (Günther Schanz)⁽³⁾がいる。彼の経営経済学はその方法論において注目されるだけでなく、この時期特徴的にみられるドイツ経営経済学の理論動向、つまり隣接諸科学に対する学科の開放と経営経済学⁽⁴⁾の管理論的展開(アメリカ管理論への接近・傾斜)を直接反映して展開されているだけに、この時期のドイツ経営経済学の動向を探るうえでもその学説検討はきわめて重要であると解せられるのである。

ジャンツの経営経済学は「行動理論的経営経済学」(Verhaltenstheoretische Betriebswirtschaftslehre)として構想される。彼は経営経済学が「説明」すべき事象はそれがことごとく「人間(行動)」に由来するものととらえる。さらに彼は「説明」とは一般的仮説ないし法則と周辺・初期条件とからの論理的導出ととらえ、かかる理解から何よりも人間(行動)の法則ないし一般的仮説の必要性を認識する。そしてこのような法則は実在科学的基礎をもたねばならず、その意味で(行動)心理学に依拠せねばならないと考えた。そしてそこで見出される人間行動についての一般的仮説は、さらに方法論的個人主義に支えられて社会科学統合の基礎となりうると主張された。なぜなら「社会科学の個別諸学科はそれがことごとく人間行動ないし行為に関係している点で根

(1) 小島三郎稿「今次西ドイツ経営経済学方法論争の焦点」『三田商学研究』22巻、第3号、1979年。

小島三郎稿「構成(主義)的経営経済学とその批判」『三田商学研究』25巻、第1号、1982年。

小島三郎稿「最近における西ドイツ経営経済学研究の現状とその潮流」『産業経営研究(日本大学)』第4号、1983年。

鈴木英寿稿「現代経営経済学の方法論的課題——故小島三郎教授による経営経済学方法論研究を中心として——」『三田商学研究』小島三郎教授追悼号、1986年。

(2) G. Schanz, Wissenschaftsprogramme der Betriebswirtschaftslehre, in: Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, Bd. 1: Grundfragen, 3. Auflage, hrsg. V.F.X. Bea, E. Dichtl, U.M. Schweitzer, 1985, S. 97 (以下では Wissenschaftsprogramme として引用する)。および岡田昌也・永田誠・吉田修著『ドイツ経営学入門』有斐閣新書, 1980年, 126頁以下。

(3) 彼はゲッティンゲン大学の「企業管理, 課税, 経済情報科学研究所」(Institut für Unternehmensführung, Besteuerung und Wirtschaftsinformatik)の理事(Vorstand)(1986年度)であり, 企業管理部門の教授である。筆者は目下「明治大学在外研究員」(1986年度)としてゲッティンゲンに滞在している。ここで, 私共家族の滞在中彼が示してくれた温かいご配慮に対し私は感謝したい。しかし, 私は彼の学説に対して批判的態度で臨みたい。批判的省察・対決のみが認識進歩に貢献することを示し, 実践しているのが他ならぬ彼のだから。私の怖れるのは私が彼の学説に対して思わぬ誤解をしているのではないかという点のみである。

(4) この点は, 本稿Ⅴ)でさらに後述される。

本的に共通性」をもっているからである。こうして、経営経済学は一般的仮説の特殊状況コンテキスト（組織と市場）への適用を介して成立する特殊社会科学として位置づけられた。こうしたジャンツの研究プログラムを支えるものが批判的合理主義と呼ばれる科学方法論である。

以上のように概略的に述べられうる行動理論的経営経済学の全体構想は、したがってつぎの3つの論点を軸として展開されているものととらえられるのである。

- a) 方法論的基礎——批判的合理主義に依拠する科学方法論
- b) 社会科学統合プログラム（指導原理 [Leitprinzip] の展開）——方法論的個人主義 (der methodologische Individualismus) と報酬の理念 (die Idee der Gratifikation)⁽⁵⁾
- c) 特殊社会科学としての経営経済学の具体的展開——指導原理の適用

以上である。

ジャンツはすでに数多くの論文と著書を発表しているが⁽⁶⁾、これらはいずれも上記の3つの論点のいずれかにかかわっていると解することができる。しかし、彼の主著であり、また彼の大学教授資格論文 (Habilitationsschrift) ともなった『行動理論的経営経済学の基礎』(Grundlagen der verhaltenstheoretischen Betriebswirtschaftslehre, 1977)⁽⁷⁾ は b) の統合プログラムの展開が目立っている

(5) このジャンツの “Gratifikation” なる言葉についてはこれまで「報酬」、「報奨」、「賞罰」さらには「報償」といった訳語があてられてきた。英語の “Gratification” はしばしば「欲求充足」と訳される（濱島・竹内・石川編『社会学小辞典』有斐閣双書、387頁参照）のであって、しかもこの理念がベンサム (J. Bentham) やミル (J. Mill) らの経済学にみられる功利主義ないし快楽主義哲学に根ざすものである (G. Schanz, Grundlagen der verhaltenstheoretischen Betriebswirtschaftslehre, 1977, J.C.B. Mohr, Tübingen, SS. 71-73. [なお以下では Grundlagen として引用することとする]) ことを考えればなおのこと「欲求充足」なる言葉をあてることが適切かと思われる。しかるに、ジャンツにあって経営経済学の具体的展開、つまり指導原理の適用の部分では、とくにローラー (E.E. Lawler) の期待モデルの展開にはっきりあらわれている (G. Schanz, Grundlagen, S. 212ff.) ように, „Gratifikation“ は英語の “reward” に対応する言葉として使われている。さらにジャンツはしばしば「欲求充足」には „Befriedigung von Bedürfnissen“ なる言葉を使っていることも顧慮して „Gratifikation“ を「報酬」と訳すこととする。

(6) この点については、G. Schanz, Grundlagen および G. Schanz, Organisationsgestaltung, Verlag Vahlen, München, 1982 (以下では Organisationsgestaltung として引用する) の巻末文献を参照せよ。

(7) この点で忘れられてならないことは、この主著の「原稿がすでに1975年10月には完成」(G. Schanz, Grundlagen, Vorwort) していることである。故小島三郎氏は、厳格なポパーリアンとして、ジャンツがこの主著を刊行した「1977年以降……大きな転換」を遂げたことを批判されたところである。(小島三郎稿「G. ジャンツの科学理論と経営経済学方法論に関する学説史的考察」『三田商学研究』26巻2号, 1983年を参照)。その際、比較の基準とされたのが1975年の『経営経済学方法論入門』(Einführung in die Methodologie der Betriebswirtschaftslehre, Kiepenheuer & Witsch, 1975, Köln, 以下では Einführung として引用することとする) と主著であったのである。ここですでに故小島氏の主張される出版年次ごとの比較によるジャンツの方法論転向批判は当たらない。さらに重要な点は、すでにジャンツは1975年の『入門』において反証問題について「ドグマ的反証」を退け、「理論を排除することのできるのはある一定の超過内容 (Überschußgehalt) をもつ代替的構想のみである」としてラカトスの立場を支持し、また研究プログラムの「維持の原理」についてはファイヤーアベント (P.K. Feyerabend) をも支持している (G. Schanz, Einführung, S. 74.) のであってその点でジャンツの方法論的立場は一貫性をもっているのである。

ものの、一応 a) と c) についても論述されており、彼の考え方を知ることができるのであって、彼の研究構想全体を集中的に表現している。

ジャンツのこうした研究プログラムについては、すでに故小島三郎氏が、また最近ではとりわけ今野登氏らが徹底して検討されてきたところでもある⁽⁸⁾。けれども、私見によればジャンツの学説をめぐってはなおその評価と位置づけは必ずしも十分その具体的な理論の展開に即して進められているとは思われず、なお検討の余地を残していると解せられるのである。

問題はジャンツの研究プログラムの全体構想を検討するなかで、いわゆる批判的合理主義なる分析的科学哲学に依拠して展開される経営学の具体的内実とはいかなるものかであり、それを1970年代以降現代ドイツ経営経済学において生じてきた特徴的な潮流変化のなかに位置づけて評価することである。

本稿は、ジャンツの主著を主たる手がかりとして若干の不足分を他の著書・論文にも配慮しながら、上述した彼の研究構想の3つの論点にわたって検討し、彼の学説の位置づけと評価を行うことを目的としている。

Ⅱ. 行動理論的経営経済学の方法論

彼の主著『行動理論的経営経済学の基礎』では彼の科学方法論は散見されうるものの、まとまった形での展開はごく僅かである⁽¹⁾。また批判的合理主義の方法論的諸特質をめぐってはすでに故小島三郎氏が徹底してこれを検討されてきたところでもある⁽²⁾。したがって、本稿は彼が基本的に依拠する批判的合理主義なる科学方法論についての諸特質を列挙しようとするものではない。問題は彼の経営経済学の具体的構想——行動理論的経営経済学を展開するうえでもっとも重要な方

(8) わが国においてこれまでにジャンツの行動理論的経営経済学を扱った論文としては以下のものがあげられる。つまり、

小島三郎稿前掲論文(1983年)。

今野登稿「行動理論的経営経済学について——G. ジャンツの評価と位置づけのために——」『三田商学研究』小島三郎教授追悼号、1986年。

高橋由明「現在西ドイツ経営経済学方法論における三つの潮流(上)」『商学論叢』第21巻第1号、1979年。

渡辺敏雄稿「行動理論的経営経済学の検討——ギュンター・ジャンツの学説を中心として——」『一橋研究』7巻3号。

とりわけ、今野氏は在外研究の期間(1986年度)ゲッティンゲンに滞在され公私にわたり、お世話になった。その間私がこの論文を準備し構想する際に絶えず貴重な助言・示唆、さらに研究刺激を受けてきた。論文に関する責任は全て私にあるが、この場で厚く感謝の意を表する次第である。

(1) G. Schanz, Grundlagen, SS. 10-17. そこでは行動理論的経営経済学的方法的方向づけとして、もっぱら認識プログラムの方法論の基本的特徴が論ぜられている。

(2) 故小島三郎氏は、とくに1970年代以降の経営経済学における方法論的省察の活発化という事実に注目され、これを「第4次方法論争」と名づけられるとともに、これを精力的に検討されてきたところである。小島三郎稿、前掲論文を参照されたい。さらに、批判的合理主義については、小島三郎編著『現代経営学事典』税務経理協会、1978年、とくに「Ⅰ 経営学概説とⅡ 用語 1. 科学方法論」ならびにキーザー・クビチュク『組織理論の諸潮流Ⅰ』田島壮幸監訳、千倉書房、第1章に詳しい。

法論的特質とは何かを問うことである。私見によれば、この方法論的特質を 1) 「認識進歩」 (Erkenntnisfortschritt), 「理論」 (Theorien) と 「説明」 (Erklärungen), 2) 認識プログラム (Erkenntnisprogramme) の方法論として, 3) イデー競合としての多元主義 (Pluralismus als Ideenkonkurrenz) としてとらえることができるように思われる。ここでシャンツはとりわけ, 1) 批判的合理主義の基本的な方法論的認識をポパー (K. Popper) から受け継ぎながらも, 2) についてはラカトス (I. Lakatos) や, そして, 3) についてはファイヤーアベントとシュピンナー (H.F. Spinner) をも受け容れながら経営経済学方法論を展開していると思われる⁽³⁾。

1) 「認識進歩」, 「理論」と「説明」

シャンツによれば, 科学の目的は何よりもまず認識成長 (Erkenntniswachstum)・認識進歩, つまり理論 (法則論的仮説) の獲得そして理論から演繹される事象・事態の説明 (科学の「認知的目標」 [das kognitive Ziel]⁽⁴⁾) にある。なぜなら, その他の一切の理論機能, つまり予言・技術論・批判 (科学の「実践的目標」 [das praktische Ziel]) は論理的に「基本的説明シェーマ」の転形にもとづいて導出されうるからである⁽⁵⁾。

さてポパーによれば, 「理論とは世界をとらえる——つまり世界を合理化し, 説明し, 統御するために研究者が投ずる網 (Netzen)」に喩えられる⁽⁶⁾, けれども, 理論は決して「最終的」なものとはみなされえず, この意味で「絶対的な, 確固たる真理」 (absolute, unverbrüchliche Wahrheiten) を語ることはできない⁽⁷⁾。つまり, 科学に求められることは「認識進歩」にあり, これはポパーの表現によれば「網の目を一層狭める」ことであり, 理論の情報内容を増大せしめ, こうして「真理接近」 (Wahrheitsnähe) をはかることにある。したがって何よりも研究者の活動は, 現実の構造をより良く理解し説明することを可能にする認識努力, 理論の獲得にある。

このような「認識進歩」を中心とする科学観は, シャンツの行動理論的経営経済学全体を貫く方法論的立場であるが, これはまた「実践の見地からする理論的研究」 (theoretische Studie in praktischer Absicht)⁽⁸⁾ という主張⁽⁹⁾にあらわれている。彼は「形成関心」 (Gestaltungsinteresse) の優位

(3) G. Schanz, Wissenschaftsprogramme, SS. 36-47. とくにそこで挙げられている文献を参照した。

(4) G. Schanz, Ibid., S. 36. 科学の目的に関しては詳しくは, G. Schanz, Betriebswirtschaftslehre als Sozialwissenschaft, Verlag W. Kohlhammer, Stuttgart, 1979 (以下では, Betriebswirtschaftslehre として引用する) SS. 58-69 に詳しい。

(5) ハンス・ラフエー『ラフエー経営学の基本構想』清水敏允訳, 文眞堂, 1985年, 33頁。シャンツは, 理論の使用可能性として「個別的・一般的事態の説明, 事象の予言, 理論の技術論的利用と社会的事態の批判分析のための理論の適用」が区別されるとしながらも, 「順位をあげようとするならば, 現実的事態 (reale Tatbestände) を説明しうる可能性は, 理論的言明のおそらくもっとも重要な適用事例である」と述べている。G. Schanz, Einführung, S. 75.

(6) G. Schanz, Wissenschaftsprogramme, S. 37.

(7) G. Schanz, Ibid., S. 44. シャンツによれば, 「理論の真理ではなく, その多かれ少なかれ大なる真理接近 (Wahrheitsnähe) もしくは真理類似性 (Wahrheitsähnlichkeit) が出発点とされうるにすぎない」 G. Schanz, Einführung, SS. 78-79.

(8) G. Schanz, Einführung, S. 19.

(9) G. Schanz, Grundlagen, Vorwort.

性を主張するプラグマティズム、また「予言関心」(Vorhersageinteresse)を主張する道具主義(Instrumentalismus)という科学観に対しても批判を加え、この危険性を強調している。⁽¹⁰⁾そして科学と日常実践との「あまりに密接な結びつきは科学の枯渇(Austrocknung)と荒廃(Verödung)に導く結果になる」のであって科学は日常実践から解放さるべきことが主張される。⁽¹¹⁾しかし、「理論志向」とはいえ、他方でリーガー(W. Rieger)らのいわゆる「純粋理論」の立場を退け、経営経済学は「応用志向」でもあり、「応用科学」(angewandte Wissenschaft)でもあると主張される。⁽¹²⁾しかし、ここでも応用さるべき知識、つまり理論が心要不可欠とされる。

シャンツによれば、「理論とは法則論的仮説体系(System nomologischer Hypothesen)と呼ばれ」、「仮説が一般的(allgemeine)で検証され(bewährt)ている場合に理論的法則性(つまり法則、一引用者)と呼ばれる。⁽¹³⁾」しかし、ここで見逃されえないことは、シャンツはこの理論ないし法則概念についても徹底して認識進歩に依拠して自己の考えを展開している点である。先に述べたように批判的合理主義は認識進歩の観点から絶対的な確固たる真理ではなく、あくまで相対的な規約主義的真理概念を基礎としていることが確認されねばならない。つまり、「真理」は決して最終的なものとはみなされず、絶えず知識の成長を伴うものと考えられている。したがって、ここでは理論ないし法則はつねに仮説とみなされている。後述される演繹的・法則的説明において利用される仮説はWenn-Dann形式をとる。その際、シャンツがこれに要求するものは条件性(Konditionalität)(もしPならば、その時はQである)のみである。つまり、「部分命題Pにおいて、部分命題Qに記述されている諸結果が生ずる際の諸条件が定式化される。⁽¹⁴⁾」ここではシャンツは「因果性」(Kausalität)を求めることはない(この点の問題は本稿、Ⅲ, 3で述べる)。このWenn-Dann形式において、一方で仮説のWenn構成要素に関しては一般性(Allgemeinheit)が、Dann構成要素に関してはその精確さ(Prazision)ないし厳格さ(Bestimmtheit)が求められる。したがって、シャンツによれば「絶えずより一般的で、かつ絶えずより精確な仮説を探索することが試みられるべき」とされる。⁽¹⁵⁾こうした認識進歩に依拠した法則・理論概念をもつことによって、彼ははじめて、社会科学における法則の存在を確信しえたのであった。というのは、私見によればかかる法則・理論概念の設定によって許容されうる法則・理論の範囲はずっと広げられるからである。

では、シャンツはどこにこうして法則を見出すのであろうか。この点で彼によれば、「変数間の不変的關係(法則一引用者)に依拠する必要性は、経済科学の伝統領域の放棄を我々に強制する。……経営経済学ないし国民経済学の内部で実際に一般的法則性を探索することは無駄な努力である……。言及された法則性がある特定領域で見出されないのなら『別のところで不変的關係が探

(10) G. Schanz, Betriebswirtschaftslehre, SS. 60-61.

(11) G. Schanz, Grundlagen, S. 19.

(12) G. Schanz, Ibid., Vorwort.

(13) G. Schanz, Einführung, S. 42.

(14) Ibid., S. 50. 仮説の「条件性」に関しては、G. Schanz, Betriebswirtschaftslehre, SS. 34-35 も合わせて参照されたい。

(15) G. Schanz, Einführung, S. 50.

「索さ』れねばならない……。」¹¹⁶

では法則ないし一般的仮説はいかなる領域で求められうるか。これは、シャンツにおいて社会科学は一樣に人間行動ないし人間行為にかかわっているという方法論的公準（方法論的个人主義）と結びついて（社会）心理学の領域で探索されることとなる。つまり、実在科学たる心理学の領域において「人間行動や人間行為に確かに見られる特殊性をも把握できるような一般的説明原理が探求されねばならない。」¹¹⁷しかるに、とくに1950年代以降アメリカにおいて発達をみた現代心理学の分野において、「もちろん目下のところ比較的精確さ（Präzision）の低い」¹¹⁸ものではあるにせよ注目すべき一般的原理が存在していると解せられている。¹¹⁹シャンツによれば、「……（人間行為の——引用者）あらゆる外面的なユニークさの背後におそらく何らかの法則性が見出される……。この見解は……もとより全一連の事象を説明しうることを助ける十分給付能力のある理論的アプローチが存在していることによっても支持される。その限りで人間領域においていかなる法則性も存在しないという見解は直接経験的に誤りであることが証明されうる。その際、考えられうるのは社会心理学的研究の成果である。そこで発見された一般的理論はおそらくまた経営経済学の枠内においても当該行動を解釈するために利用されもしうる。」¹¹⁹

さて科学的説明とは、なぜかという問いに対する答えとみなされる。しかし批判的合理主義によれば、この答えは原因を挙げることにつきるものではない。つまり、科学的説明の本質は論理的導出にあり、そこでは説明さるべき事態（被説明項）が理論ないし理論的法則と周辺ないし初期条件（説明項）から演繹される。¹²⁰

¹¹⁶ G. Schanz, Grundlagen, S. 179.

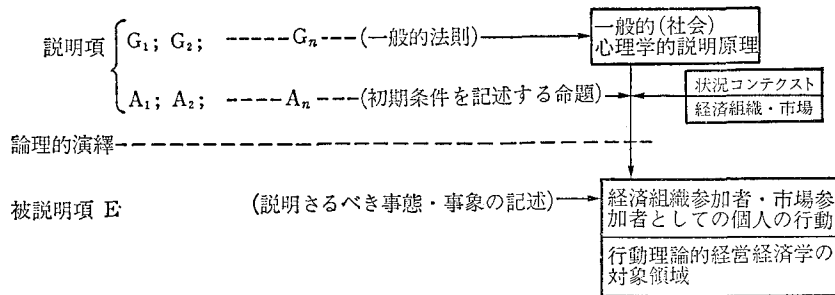
¹¹⁷ ギャンター・シャンツ『経営経済学とその社会科学上の隣接諸学科：統合問題』〔H・ラフェー／B・アベル編著『現代科学理論と経済学・経営学方法論』小島三郎監訳、税務経理協会、1982年所収〕121頁（以下シャンツ「統合問題」小島三郎監訳、前掲訳書として引用する）。

¹¹⁸ この点小島氏は『経営経済学方法論入門』におけるシャンツの方法論省察のなかで全く異なる評価をされる。つまり、「シャンツの場合、他の学者と同様に、社会科学には、かの自然科学における様な厳密な法則論的理論は未だ存在しないかもしれない、或は未だ存在していないという疑念が存在した。」小島三郎稿（1983年）、前掲論文、70頁。そして、その根拠としてシャンツからの引用をあげられている。しかしこの引用箇所は私にはつぎのように訳されうる。すなわち「ともかく自然科学における成功を指摘することで、その種の一般的法則を探索することが割に合うことが根拠づけられうる。それ以上に社会科学においても説明力のある構想に至るという可能性のペシミスティックな評価には、いずれにせよほとんど根拠は存在しない。すなわち、すでに注目すべき一般的説明アプローチをうみだしてきた……社会心理学的研究が指摘されうる。」（G. Schanz, Einführung, S. 47.）ここでは、フェスティンガー（L. Festinger）とホマンズ（G.C. Homans）の研究があげられている。この引用文からシャンツは社会科学における法則（一般的仮説）の存在を確信していたことが示されうるように思われる。本稿の理解よりすれば、かかるものなくして彼の行動理論的経営経済学の展開はありえないように思われる。主著『行動理論的経営経済学の基礎』でも、シャンツは、「ホマンズによれば、社会科学の内部ではすでに一般的原理が発見されているのであって……過度の謙虚さは有害であろう……学習理論的構想、達成動機の研究ないし認知的不協和の理論は、いまだ改善を必要とすることを見誤ることなしに、そのなかに比較的大きな説明力を有する構想を認めうるであろう」と述べている。G. Schanz, Grundlagen, S. 333.

¹¹⁹ G. Schanz, Einführung, S. 32.

¹²⁰ Ibid., S. 76.

図-1 演繹的・法則的説明モデルと行動理論的経営経済学



このいわゆる演繹的・法則的説明シェーマは、図-1にみるように行動理論的経営経済学の中核的方法論的基礎をなしている。つまり、経営経済学において説明を求められる事態・事象は方法論的個人主義にもとづいて組織・市場参加者の個人行動である。この被説明項は、一般的（心理学）法則と、組織と市場という特殊状況コンテキスト（周辺条件）とから論理的に演繹される。こうして、行動理論的経営経済学とは「より深層的な（tieferliegend）、社会構造的に中立的な」、その意味で一般的な（行動）心理学的仮説から出発して、演繹的説明シェーマのなかに組織と市場という、人間行動が生ずる特殊状況関連枠を取り込むことによって経営経済的事象を説明しているとするものである。

2) 認識プログラムの方法論

シャンツによれば、「科学史の再構成において決して個別的・孤立的仮説ないし理論ではなく、……問題複合体（Problemkomplex）全体が存在することが明らかとなる。²¹⁾」こうした包括的な問題複合体の評価と関連して認識プログラムという概念が提起される。²²⁾この認識プログラムは理論的・方法論的指導理念（Leitidee）——体系構成的基本思考——とそれにもとづいて構想される「本来の」（eigentlich）理論とからなるもので、行動理論的経営経済学はその種の認識プログラムと理解される。²³⁾

²¹⁾ G. Schanz, Grundlagen, S. 10.

²²⁾ この点、シャンツによれば「科学的給付評価のために絶対必要な方法論的論及はごく最近までたいがい比較的孤立した問題に限定されてきた。……包括的問題複合体が議論されることが考えられるならば、科学理論ないし方法論内部の空位（Leerstelle）が明らかとなる、それが最近ようやく……トーマス・S・クーン（Thomas S. Kuhn）とイムレ・ラカトスによって埋められてきた」と述べている。確かにラカトス・プログラムの科学理論上の重要な点は「研究プログラム」概念を導入し問題複合体全体の「評価」の可能性を明らかにした点に求められるであろう。しかし同時に、シャンツにあってラカトス方法論の意義はそれが何よりも「研究者はいかにして理論を獲得するに至るのか（ヒューリスティック）」を扱っていることに求められているように思われる。この点については、G. Schanz, Grundlagen, SS. 10-11.

²³⁾ この「認識プログラム」概念については彼はアルバート（H. Albert）に依拠している。Ibid., S. 11.

²⁴⁾ 経営経済学学史についていえば、ニックリッシュ（H. Nicklisch）、リーガー（W. Rieger）、グーテンベルク（E. Gutenberg）の理論が、さらに最近では意思決定志向（entscheidungsorientiert）ないしシステム志向（systemorientiert）の経営経済学がその種の認識プログラムをなすと解している。Ibid., S. 2.

この認識プログラムは一定の方法論的規則によって特徴づけられうる。シャンツはラカトスに依拠しながら、この方法論的規則をネガティブ・ヒューリスティック (die negative Heuristik)——いかなる研究方向が回避されるべきか——とポジティブ・ヒューリスティック (die positive Heuristik)——いかなる研究方向がとられるべきか——とに分けて考察する。

ネガティブ・ヒューリスティックは、古典的推理規則である否定式 (modus tollens) を認識プログラムの硬い核 (der harte Kern) に適用することを禁ずるもので、ここでは否定式は、「異常」を処理する機能をもつ保護帯 (Schutzgürtel) に向けられることが求められる。²⁵⁾

こうして、一定の規約によって公理ないし最上層の命題 (硬い核) を「異常」から保護し、それによって認識プログラムの性急な排除・棄却が避けられる。シャンツによれば、このような認識プログラムの方法論こそ科学の成長 (認識進歩) を促進する。否定式の厳格な適用は誕生したばかりのいまだ未成熟な理論ほど不利となる。ところが、「理論は完成した、まとまりのある構想として出現してくるわけではなく、漸次開発されるのである。理論のなかに潜む問題解決能力 (説明力) は徐々に明らかとなる。」²⁶⁾

ここで認識進歩の動態的要素があらわれる。経験によって理論の否定を示すといったドグマ的反証は避けられる。²⁷⁾ なぜなら、経験的「事実」はつねに理論に照らして評価されうるのであって、理論を反駁できるのは観察ではなく理論のみである。シャンツによれば、「理論を排除しうるのはある一定の超過内容を有する代替的構想のみである。この超過内容はその先行理論が克服しえなかった事態の一部が代替的構想の助けをかりて説明されうることにあらわれる。」²⁸⁾ ここでは、理論間の競争を通してあらわれる理論の情報内容の成長——絶えず一層一般的で、一層多くの情報内容をもった理論への探求——によって認識進歩は達成される。

理論の「反証」に関連してラカトスは「進歩的問題移動」(progressive Problemverschiebung) と「退行的問題移動」(degenerative Problemverschiebung) とを区別する。すなわち、認識プログラムはその理論的成長がその経験的成長を受け容れる、つまりこのプログラムが新たな事実をある程度予言することに成功するかぎりで進歩する (進歩的問題移動)。これに反して、認識プログラムはその理論的成長がその経験的成長に遅れる場合、つまり認識プログラムがある競争プログラムがすでに予見し、発見してきた事実について事後の説明 (Post-hoc-Erklärung) しか与えない場合、停滞する (退行的問題移動)。シャンツによれば、ここでは「仮説の反証のかわりに認識プログラ

²⁵⁾ Ibid., S. 12.

²⁶⁾ Ibid., S. 13.

²⁷⁾ 高橋由明氏は、この点で「ドグマティック (ナイーブ) な反証主義」と「方法論的 (洗練された) 反証主義」とを区別する。ラカトス方法論については高橋由明稿、前掲論文に詳しい。今野氏はこの点で「反証主義」から「可謬主義」への転換を論じられている (今野登稿、前掲論文 23-26頁)。しかし、この点に関して私はシャンツの理解にあっては、確かにドグマ的反証 (経験による反証テスト) は避けながらも多元主義的テスト・モデルでは、理論の他の理論との比較が問題となっているのであって反証概念の修正ととらえるべきと考える (高橋由明稿、前掲論文 34-39頁も参照されたい)。

²⁸⁾ G. Schanz, Einführung, S. 74. この点では、後述されるようにラカトスの方法論は多元主義思考と密接な関連をもっている。

ムの除去があらわれる。²⁹⁾つまり、認識プログラム間の競合を通してその時々³⁰⁾の認識プログラムの問題移動のあり方(つまり進歩的かあるいは退行的か)にもとづいて評価され、退行的問題移動を示すプログラムは反駁・除去される。認識進歩は認識プログラム間の競合とそのときどきのプログラムの超過内容の検証(問題移動様式)を通して達成される。ここでは、認識進歩は認識プログラムないし理論の多元性を前提としている。なぜなら、認識プログラムの除去のためには少なくとも1つ以上の競合プログラムの存在が前提とされるからである。

ところで、もう一方のポジティブ・ヒューリスティックとは、補助仮説からなる保護帯が「異常」によっていかに修正され、精緻化されうるのかに関する提案・示唆の集合からなる。しかし、このラカトスの方法論的規則に関しては、シャンツは認知的不協和の理論(Theorie der kognitiven Dissonanz)に依拠して反駁している。つまり、ラカトスの主張するように「ある認識プログラムの提唱者は実際に³¹⁾予め表明された補助仮説修正の提案に依拠するであろうか……(認知的不協和の理論の——引用者)助けをかりて予測されうるところによれば、補助仮説の変更可能性が積極的に探し求められるのは異常……が出現した後なのである。³²⁾」シャンツによればこの批判はラカトス・プログラムの保護帯に向けられるとして、この部分の修正を行うよう要求する。

ところで、シャンツによれば認識プログラムの硬い核ないし指導理念は、必ずしも経験科学的理論である必要はなく、ここでは形而上学的理念が重要な役割を演ずるものと解している。つまり、この理念は「現実について何かを言明するものではあるが、あまり特定化・精緻化されておらず、そのため実際吟味されえない³³⁾」のである。シャンツはこの形而上学的理念に研究指令ないしヒューリスティックとしての機能を認めるとともに、行動理論的経営経済学においてこの種の機能を果たすものが「個人主義」(Individualismus)であると述べている。形而上学的・研究規制的理念としての個人主義の採用はそれが許容しうる理論形成の余地を制約し、研究活動を誘導するものであり、それと異なる他の思考様式、たとえば「集合主義」・「機能主義」ならびにそれにもとづく経験科学的理論はここでは許容されえないものとして排除される。

3) イデー競合としての多元主義

すでにラカトスの認識プログラムの方法論において、認識進歩は理論の多元性、すなわち代替的認識プログラム間の競合を通して理論の情報内容の増大にあらわれることを確認した。シャンツによれば、ファイヤーイベントは「客観的認識のためには多くの異なるイデーを必要とする。そして多様性を促進する方法は人間主義的見解と一致する唯一のものである³⁴⁾」と多元主義を強く弁護しているし、またシュピンナーも「イデーが多ければ多いほどよいというのが原則的に妥当する³⁵⁾」と主張している。

²⁹⁾ G. Schanz, Grundlagen, S. 14.

³⁰⁾ Ibid., S. 15.

³¹⁾ G. Schanz, Wissenschaftsprogramme S. 43.

³²⁾ G. Schanz, Grundlagen, S. 16.

³³⁾ G. Schanz, Wissenschaftsprogramme, S. 45.

³⁴⁾ G. Schanz, Grundlagen, S. 100 (注).

こうした多元主義思考を基礎づけるものは人間認識の可謬性 (Fehlbarkeit) への徹底した洞察である。つまり、研究者といえども他の全ての人間と同様に何らかの先入観をもって研究活動をせざるをえないし、現実に対する我々の知覚は人間の感覚器管の助力を必要とするがここでも思い違いが起ころうる。³⁵⁾

このことは事実がつねに人間ごとに異なって解釈されうることを示唆する。したがって、経験的现实は、ある理論が観察と一致しないという理由でのみその理論の放棄を正当化する唯一の決定機関 (Instanz) ではないことを意味する。したがって、实在科学理論のテスト可能性は理論と経験との比較ではなく、他の理論との比較を通して行われる。シャンツはこれを多元主義テスト・モデル (das pluralistische Prüfmodell) と呼んでいる。³⁶⁾ この点は、すでにラカトスの方法論のなかでも確認された。シュピンナーによれば、「既存の (先行) 理論から新しい (継承) 理論が生み出される。……理論は理論からのみそして (メタ理論を含む) 理論を通してのみ生み出される。」³⁷⁾ この点は、たとえば「アインシュタインの科学的成果はニュートンのそれなくして表象しえなかったし……ニュートンは彼は彼でケプラーとガリレイに依拠しえた。ケプラーはコペルニクスに……」という宇宙論史で根拠づけられうる。³⁸⁾

しかしたとえ個別科学のなかで複数の理論の存在が認識進歩の観点から求められるにせよ、シャンツによれば多元主義思考で決定的に重要となるのは相互批判・批判的対決である。前述した多元主義テスト・モデルにおける他の理論との比較とはまさしく研究者間の相互批判を介してのみ行われうるからである。したがって、個々の学科における複数の認識プログラムの存在は「……個々の構想が相互に対決させられ、自己の進歩能力にもとづいて吟味される場合には学科にとって不利ではない。平和的共存ではなく、批判的対決こそ認識進歩に導く」のである。³⁹⁾

しかし、この批判的対決においては新しい発展中にある理論ほど不利なことが容易に思い浮かべられる。すでにこの点、我々がラカトスのネガティブ・ヒューリスティックで確認した点でもある。多元主義思考でも、認識プログラムないし理論の除去は、「新しい表象は通常給付能力の確立した構想と対決させられうるほど十分練り上げられたものでは決してない」がゆえに、除去の厳格な適用は「新しいイデーの発生と漸次的確立」を阻害し、多元主義思考と正反対の結果に達せざるをえない。⁴⁰⁾ そこで、多元主義思考においては、できるだけ代替案をたてるべきことを要求する増殖の原理 (Prinzip der Proliferation) と並んで、維持の原理 (Prinzip der Bewahrung) が補完的に導入される。この原理は「発展能力をもつ思考を性急にイデー競合から排除すること

³⁵⁾ G. Schanz, Wissenschaftsprogramme, S. 45. 知覚心理学的次元を顧慮に入れた経験主義問題については、G. Schanz, Einführung, SS. 70-72.

³⁶⁾ Ibid., S. 73.

³⁷⁾ G. Schanz, Grundlagen, S. 11.

³⁸⁾ Ibid., S. 24.

³⁹⁾ Ibid., S. 1. および G. Schanz, Wissenschaftsprogramme, S. 46.

⁴⁰⁾ G. Schanz, Grundlagen, S. 1.

を禁ずる。」シュピンナーによれば、「理論は⁴²⁾検証さ(bewähren)れうるためには、さしあたり維持⁴³⁾さ(bewahren)れねばならない。」

さらにシャンツは古い、目下のところあまり説得力をもたないと思われる構想も性急に除去されたりしてはならないとも述べている。なぜなら、「科学史が教えるところによれば、比較的長期にわたって退行を続けていたプログラムが再び新しい外観を獲得することができる」からである。⁴⁴⁾

こうして、比較的包括的な認識プログラムを「多元主義的に組織される科学的営み」から排除していくことはひじょうに困難となることが予想されうるのであるが、シャンツはそれが決して不可能ではないことを強調している。⁴⁵⁾

以上のシャンツの行動理論的经营経済学の依拠する方法論的検討から明らかになった点は、本稿の理解するところによれば、

- 1) ポパーを中心とする、いわゆる固有の批判的合理主義の見解を基本的に受け容れながらも、
- 2) その際、徹底して認識進歩の観点に立った法則・理論観をもつことによって社会科学における法則の存在を確信することができ、
- 3) 理論形成にあたって認識プログラム(とりわけ経験科学的基礎をもたない形而上学的理念が重要な役割をはたす「指導理念」の)のもつ研究ヒューリスティックな次元からラカトスの方法論を支持し、⁴⁶⁾
- 4) その際、ポパーにみられるドグマ的反証テスト⁴⁷⁾を退け、人間可謬性への徹底した洞察から提起された多元主義的テスト・モデル(理論のテストは経験との比較ではなく他の理論との比較を通して行われる)を支持し、
- 5) また方法論的多元主義(とりわけ、ファイヤーアベント)との関係で提起される科学理論のアナーキズムに対しては、シャンツは徹底した相互批判・批判的対決を介して行われる「イ

41) G. Schanz, Wissenschaftsprogramme, S. 46.

42) および 43) Ibid.

44) Ibid., S. 47.

45) Ibid. この点でシャンツにおいて方法論的多元主義は必ずしも科学理論上のアナーキズムを意味するものとはとらえられていないように思われる。むしろ徹底して認識進歩の理念に結びつけられ、その際の決定的ポイントは理論間の批判的対決に求められている。

46) シャンツは、これまで「発見関連」と「根拠づけ関連」との「多くの点で不幸な分離」によって、「科学者がいかにして理論を獲得するか(ヒューリスティック)」を方法論が無視していたと考え、このヒューリスティックな問題(die heuristische Problematik)を「発見(Erfindung und Entdeckung)問題としてではなくメタおよび理論間の転形問題(Transformationsproblematik)としてとらえる」ことによってヒューリスティックな次元に新しい次元を切り拓いたものとして、ラカトスを高く評価しているように思われる。G. Schanz, Grundlagen, SS. 10-11.

47) この点でシャンツが「反証」(Falsifikation)と「反証可能性」(Falsifizierbarkeit)と厳密に区別している点は注意さるべきである。彼はつぎのように述べている。「反証可能性の概念は、ある言明体系の経験的内容の基準として導入されている。ここでは実存科学的言明の必要不可欠な属性が問題となっている。これに反して、その反証については全く異なった決定を行わねばならない。このためには別の規則が必要である。」G. Schanz, Einführung, S. 56.

デー競合」を信頼しこれを否定していること、

以上である。

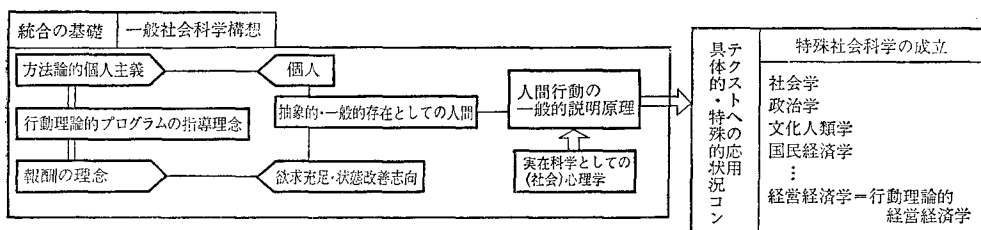
以上にみられるように、彼の方法論全体を貫き、その意味で彼の方法論の核となるものこそ「認識進歩」の思考であることが確認されうる。彼は「認識進歩」を基礎とした、その意味で相対的な真理概念に依拠することによって、比較的緩い基準の「法則」概念を設定することができたのであり、そのことによってまた社会科学における法則の存在を確信しえたといっても過言ではない。この法則ないし一般的仮説の存在こそ演繹的・法則的説明を基礎とする彼の経営経済学の展開にとっては必要不可欠な条件だったのである。

Ⅲ. 行動理論的プログラムの指導原理——社会科学統合の理念——

行動理論的経営経済学は1つの認識プログラムと理解される。認識プログラムの「硬い核」を構成するものは指導理念 (Leitidee) であり、認識努力の方向を規定し研究指示的機能をはたす⁽¹⁾。シャントツの行動理論的経営経済学において、この指導理念は方法論的指導原理 (Leitprinzip) と理論的指導原理とに区別される。前者として方法論的個人主義 (der methodologische Individualismus)、後者として報酬の理念 (die Idee der Gratifikation) が導入される⁽²⁾。シャントツによれば、この両者のあいだには密接な関連が存在する。つまり、方法論的個人主義は理論の内容を規定し、許容されうる理論の余地の境界を標示するものであるが、他方これにもとづいて構想される理論の「質」は方法論的視点の多産性 (Fruchtbarkeit) を反映する。

ここで注目すべきことは、この2つの指導原理は社会科学における諸学科統合の基礎として構想されていることである。つまり、ここでは社会科学統合プログラムが論じられる⁽³⁾。統合プログラムの基礎は、方法論的個人主義と報酬の理念から導き出される一般的存在としての人間に関する、現代(社会)心理学によって基礎づけられる人間行動一般仮説(心理学一般的説明原理)である。この人間行動一般仮説が「適用される領域は、経営経済の説明の問題のみならず、その他の社会科学の諸学科(社会学、政治学、人類学等)にも及んでいる。それらはすべて共通の理論的

図-2 「実在科学」としての社会科学統合プログラム



(1) G. Schanz, Wissenschaftsprogramme, S. 43.

(2) G. Schanz, Grundlagen, S. 67.

(3) シャントツ「統合問題」小島三郎監訳、前掲訳書、120-125頁参照。シャントツによれば「すべての社会科学の言明は人間行動についての言明である」という (G. Schanz, Grundlagen, S. 332)。

基礎をもつ特殊社会科学とみなされうる。⁽⁴⁾ この点ジャンツの統合プログラムを図示するとすれば、図-2となるであろう。すでに前述したように、ジャンツは演繹的・法則的説明シェーマを基礎としてこの人間行動一般仮説と（心理学を除く）社会科学諸学科固有の対象領域をなす特殊状況コンテキストから、学科固有の認識対象を説明しようと考えた（図-1参照）。こうして、ジャンツは演繹的・法則的説明において一般的仮説（法則）と初期・周辺条件との厳密な区分を基礎に社会科学統合プログラムを構想する。

しかし、彼は社会科学統合の基礎となる一般法則が人間行動を対象とし、したがってそれが心理学の管轄領域にあるとしても、そのことは社会科学の心理学への還元を意味するものでは決してないことを強調している。⁽⁵⁾ くりかえし述べているように、この心理学的法則を適用しようとするならば、人間行動が生ずる特殊状況コンテキストないし制度的関連枠が絶えず顧慮されねばならないからである。

こうして、ジャンツによれば以上のように「心理学とその他の社会科学との関係を解する場合にも、社会学も経営経済学もあるいは何かある他の社会科学上の諸学科も自己の研究対象を奪われることはない。心理学者はとりたてて特殊な条件配列（Bedingungskonstellation）のなかでいかなる行為結果が予期されうるのかというたぐいの問題に心を痛めることはほとんどない。ある学科の対象領域が定義されうる手段となるのは、こうした条件配列なのである。たとえその他の社会科学が心理学の随伴学科（Folgedisziplinen）であるとしても、そのことからプラグマティックな分業的自立性が生ずる」と主張する。⁽⁶⁾

1) 方法論的指導原理——方法論的個人主義

方法論的個人主義とは「社会的過程（「社会」）は、個人行動についての法則の助けをかりて、したがってマクロ過程がミクロ法則性によって説明されうる」という考え方によって特徴づけられる。⁽⁷⁾ この考え方は社会科学の発展において、比較的早くからとくに経済学において展開されていたものである。ジャンツによれば、このような個人主義的視点は広くはヒューム（David Hume）、スミス（Adam Smith）らをも含む、ベンサム（Jeremy Bentham）らの功利主義（Utilitarismus）に根ざすものである。⁽⁸⁾ 彼らは、社会的統合とくに社会の諸制度は市民の利害から解釈されねばならず、それゆえ理論的分析は個々人の行動を出発点とせねばならないとする個人主義的方法論を基礎としていた。また、スミスは人間行動がつねに「社会的空間」のなかで生じ、そ

(4) 前掲訳書、125-126頁。

(5) G. Schanz, Grundlagen, S. 85.

(6) Ibid., SS. 88-89.

(7) Ibid., S. 67.

(8) ジャンツ「統合問題」小島三郎監訳、前掲訳書、123-124頁参照、但しそこでは功利主義は「効用主義」なる訳語が当てられている。ジャンツの理解によれば、個人主義の歴史的根源はもっとも初期のものとしてオランダ人医師、マンデヴィル（Bernard de Mandeville）に求められる。G. Schanz, Grundlagen, SS. 68-70.

の際の支配的動機が「自己の状態改善志向」(das Streben nach Verbesserung der eigenen Lage)にあるとみていた。⁽⁹⁾ またベンサムやミル (James Mill) は、社会的事象は個人欲求の充足志向に帰せられねばならないという方法的理念と、特定の(心理学的)法則性にもとづいて機能している市場メカニズムという理論的理念とに依拠して「社会的事象は参加者個人の行為から演繹される」という考え方を展開した。とりわけ「ベンサムのプログラムには単なるイデオロギー以上のものが潜んでいる」のであって、すでにベンサムのプログラムのなかに次項で展開される「報酬の理念」、つまり「期待され予期される報賞 (Belohnung) と処罰 (Bestrafung) のなかに決定的動機づけの諸力を認める」という理念が見出されうるとシャンツは解している。⁽¹⁰⁾

ところがこうした発展をみた功利主義は、その後「新古典派」・「限界革命」によって特徴づけられる国民経済学の発展のなかでラカトスのいう「退行の谷」(Degenerationstal)へと陥っていった。⁽¹¹⁾ なぜなら、こうした発展方向は元来の功利主義から乖離をもたらしたのであって、「功利主義的アプローチは、いわゆる意思決定論理という形式的・数学的モデルへと退化した」からに他ならない。⁽¹²⁾

しかし、近年また(社会)心理学のなかで達成されてきた進歩によって、たとえばホマンズ (G. C. Homans) やブラウ (P.M. Blau) の研究、さらにはアルバートの研究にみられるように個人主義的視点のルネッサンスとも呼べる事態が出現しつつあるとシャンツは主張する。⁽¹³⁾

さて、この方法論的個人主義に対立するものに方法論的集合主義 (der methodologische Kollektivismus) があることはよく知られたところである。⁽¹⁴⁾ その現代的形態はタルコット・パーソンズ (Talcott Parsons) によって展開された構造機能主義 (Strukturfunktionalismus) であり、とくにアメリカで展開をみている組織理論に広く影響を及ぼしてきた。⁽¹⁵⁾

(9) Ibid., S. 71.

(10) Ibid., S. 73. この意味で、シャンツのもう一方の理論的指導原理である「報酬の理念」も直接に功利主義の伝統に根ざしていることは明らかである。この点に関しては、シャンツ「統合問題」小島三郎監訳、前掲訳書123-124頁も参照されたい。後述されるように本稿が行動理論的プログラムの「人間観」を快楽主義的合理人と規定するのにかかる理解による。

(11) G. Schanz, Grundlagen, S. 75.

(12) シャンツ「統合問題」小島三郎監訳、124頁。

(13) G. Schanz, Grundlagen, S. 75. その際、彼はアルバートに依拠しながら、「個人主義的プログラムは社会科学全体にとって重要である」ことを強調し、マルクス主義と現代的機能主義と競合する社会学的思考の1つの代替案と位置づけている。Ibid., S. 76.

(14) この方法論的個人主義と方法論的集合主義はシャンツによれば、しばしば前者が「資本主義的社会・経済体制」後者が「人民民主主義のなかで実践されている社会・経済体制」と結びつけて論じられる場合がある。シャンツは、方法論的立場と政治構造との間には一種の関係が存在することは異論を挟まれないにせよ、方法論としての分析方法と「社会組織に対する規範」とを区別しようと考えている。Ibid., S. 78.

(15) シャンツはパーソンズの機能主義のシステム論的変種としてカツ (D. Katz) とカーン (R.L. Kahn) の『組織の社会心理学』(The Social Psychology of Organizations)、個人主義的変種をマーチ (J.G. March) とサイモン (H.A. Simon) の『組織 (Organizations)』に認めこれらに批判を加えている。とりわけ、前者については、とくに「その理論の問題は……それが誤っていることにあるのではなく、総

この方法論的個人主義か集合主義かの選択は形而上学的な基礎価値判断（Basiswerturteil）の問題がかかわってくるにせよ、合理的選択によって行われねばならず、研究者の恣意や先入観以上のものが存在せねばならない。⁰⁶したがって、方法論的集合主義ではなく方法論的個人主義が選択されたことへの合理的根拠づけが行われねばならない。このことはとくに方法論的個人主義の立場から、社会現象が個人行動に依拠して説明されうるといふ説得的論拠が呈示されねばならないことを意味している。

「社会的なるもの（Soziales）は社会的なるものによってしか説明されえない」⁰⁷という立場から、方法論的集合主義を支持し、社会学的認識プログラムを提唱している研究者としてデュルケム（E. Durkheim）が知られている。彼は押えのないエゴイズムは社会的カオスに導くのであって、社会秩序成立のためには個人が「人間性質の性向」に従うのではなく、その一員である社会の法律ならびにモラルといった規範に義務づけられる必要があると考え、「社会は固有の現実として心理学的説明原理に依存しない理論的法則性を要求する」と主張した。⁰⁸こうして、デュルケムは「社会学の対象としての社会的なるものを心理学の認識対象としての個人から区別」することによって「社会学の自律性」を主張したのである。

またデュルケムは、「あらゆる人間行為のうちでもっとも私的なもの」であり、その意味で本来心理学の分野に属すると思われる自殺現象が社会学的に、つまり社会の組織特性から説明されうことを明らかにし、集合主義的・全体論的（holistisch）視点の優位性を主張したことで知られている。つまり、自殺率は社会のなかで占めるプロテスタントの割合と正の関係を、カトリックの割合とは負の関係を示すことを明らかにし、このことから「純粹心理学的説明は不十分であり、社会の組織特性が顧慮されねばならないことが論証」されたと考えたのであった。⁰⁹

しかし、シャンツは自殺率は心理学的説明原理に依拠して完全に説明しうると反論する。まず人間の自殺性向は個人が受けるフラストレーションが高まるにつれて増大するという一般仮説から出発して、このフラストレーションに決定的に影響を及ぼす社会的コンテキストの特殊性が初期・周辺条件として顧慮される。「そのように考察すれば、自殺率はカトリックよりもプロテスタントの方に多いというのはとりたてて驚くべきものではない。……社会的な絆はプロテスタントよりもカトリックの方が強く……社会的な絆が強い場合には個人の悩みはあまり重大なものと知覚されない」からである。¹⁰

じてそれが理論ではないことにあった」と批判するホマンズに依拠しながら、機能主義がもたらした成果とは理論ではなく、新しい概念用具の開発にすぎなかったと批判する（G. Schanz, Grundlagen, SS. 42-51）一方、マーチ＝サイモンの「組織」についてもとくに ①意思決定局面への過度の強調、②調和イデオロギー（組織均衡論による権力・コンフリクト問題の広範な無視）を批判している（Ibid., SS. 52-56）。

⁰⁶ Ibid., S. 96.

⁰⁷ Ibid., S. 83.

⁰⁸ Ibid., S. 80.

⁰⁹ Ibid., SS. 81-82.

¹⁰ Ibid., S. 83.

こうして、デュルケムの自殺率の社会学的研究は「心理学的法則の助けをかりてのみ説明される」のであって、そこでシャントツは「方法論的個人主義が方法論的集合主義に対してかなりの長所をもつことが論証され²¹⁾」たと考える。

さてすでに述べたように方法論的個人主義は、マクロ過程（社会的現象）が（人間行動の）ミクロ法則によって説明可能と考えるのであるが、このためにはたとえば集団ないし社会システムにかかわる社会学的特殊命題（一般的に言えば、心理学以外の他の社会科学の特殊言明）はことごとく個人に関する心理学的一般命題によって還元されねばならない²²⁾。つまり、この両者のあいだに演繹的關係が存在し、特殊な概念と仮説は一般的概念と仮説によって定義可能でかつ一定の制約条件の仮定の下で演繹可能でなければならない。ここで「還元主義命題の維持可能」性が吟味される。シャントツによれば、フンメル（H.J. Hummell）とオップ（K.-D. Opp）の研究は心理学的概念を用いて定義しえないいかなる社会学的概念も存在しないし、心理学的仮説から演繹されえないいかなる社会学的仮説も存在しないことを明らかにし、「還元主義命題」は検証されたものとみなしている。この点について、シャントツ自身はローレンス（P.R. Lawrence）とローシュ（J.M. Lorsch）の「分化と統合」の研究に検討を加え、彼らの仮説の根拠づけが問題となる場合、つまり仮説の妥当性を説明しようとする場合にはいずれも「個人の属性」が問題とされねばならないことを強調している²³⁾。

さて、人間行動ないし人間行為は決して孤立したものではなく社会的行動ないし行為として理解されるべきであり、また社会的規範の存在は人間行動を社会的に条件づける。このような人間間の相互作用を通して発生する新しい現象ないし属性は一般に「創発性」（Emergenz）と呼ばれている。この創発性はブロードベック（M. Brodbeck）に依拠して、記述的（deskriptiv）創発性と説明的（explanatorisch）創発性とに区別される²⁴⁾。記述的創発性は集合的属性（たとえば、集団凝集力、集団の魅力等）が念頭に置かれる場合に論じられる。しかし個人間関係が集団ないし個人集

21) Ibid., 脚注を参照。ホマンズはデュルケムの「心理学からの逃避は彼をしてまさに心理学に導くところとなった」と指摘している（Ibid.）。

22) シャントツは「還元主義」について、この言葉を使用することは「この概念が利用される特殊な意味（心理学とその他の社会科学とのあいだの関係——引用者）をありありと思い浮かべるならば、なるほど全く可能」としながらも、還元主義は「ウィーン学団」の論理実証主義に根ざす統一科学（Einheitswissenschaft）プログラムを想起させるといふ負い目を負っているとして、還元主義という名称を放棄している。Ibid., S. 92. さらに現代科学哲学には還元主義的教義（Doktrin）が蠢いているとして、たとえば行動科学内でのワトソン（J.B. Watson）の「行動主義」、生物学における「機械論——有機体論論争」などがあげられている（Ibid., 脚注）。

23) Ibid., SS 89-90.

24) Ibid., SS. 90-91. しかしながら、シャントツによればそのことは社会現象を理解し、その背後にある問題を解決しうるためにつねに個人行動についての一般的仮説に依拠せねばならないということを意味しないとして、全体ないしそのサブ・システムを自立的行動単位として考察することで十分である場合が「時おり」（gelegentlich）あるとして、「組織の準行動（Quasi-Verhalten）」について論じている。しかしこの場合でも、「我々は心理学的仮説への還元が可能ではないような代替案とかかわっているわけではない」ことが強調される。Ibid., S. 91.

25) Ibid., S. 94.

合体の属性として把握される場合にも、方法論的個人主義によればこうした属性は個人のメルクマールと関連させてとらえられない新しい質をもちうるというものでは決してなく、心理学的概念によって定義可能である。他方で説明的創発性は、個人行動の法則からは演繹されえない集合体行動の法則性にかかわるものである。しかし、この種の創発性に対しても方法論的個人主義は疑問を投げかけ、マクロな社会現象の心理学的一般仮説からの演繹可能性が主張される。つまり、社会的現象の説明にあたって使用されねばならないのは集合体仮説では決してなく心理学的な一般的仮説であることが強調される。ここには社会や制度は一度成立するや個人的行動の関連枠として機能しこの行動を誘導する（kanalisieren）ものではあるが、しかし窮極のところこれら制度・社会はどこまでも人間によって作り出されたものに他ならず人間の欲望ないし欲求を充足させるための手段なのであるという功利主義哲学が基礎となっている。

こうして、シャントツは社会的現象において生じてくる創発性現象も、社会・制度・集団といった社会的コンテクストの特殊性を演繹的・法則的説明シェーマの周辺・初期条件として説明のなかにとりいれることによって一般的心理学的仮説に依拠して説明しようと考えている。そしてかかる方法論的個人主義が依拠する心理学とは、社会的条件を顧慮することのない「古い、今日では時代遅れの個人心理学」とは異なり、個人も個人が置かれた社会的コンテクストも合わせ顧慮する「現代心理学」であることが強調される。この点でシャントツはアガシ（J. Agassi）による分類に依拠して心理主義的個人主義（der psychologische Individualismus）と制度主義的個人主義（der institutionalistische Individualismus）を区別する²⁶。前者は古い、時代遅れの個人心理学を基礎とするものであるのに対して、後者は現代心理学を基礎とする。行動理論的経営経済学が後者の制度主義的個人主義に依拠するものであることは前述の脈絡からすれば多言を要しないであろう。重要なことは、シャントツがこの区別を持ち込むことによってポパーへの批判を根拠づけている点にある。つまり、ポパーは「社会法則が結局心理学法則に還元されねばならない」と主張する「心理主義」（Psychologismus）に反対していることで知られている²⁷。シャントツは、ここで方法論的個人主義にも2つ立場が存在することを強調し、ポパー批判はなるほど心理主義的個人主義には妥当するにせよ、制度主義的個人主義には妥当しないとポパーを批判する。

2) 理論的指導原理——報酬の理念

すでに触れたように、シャントツは個人主義の伝統のうちに、つまり経済学の功利主義、とくに

²⁶ Ibid., S. 93.

²⁷ シャントツによれば、ポパーの心理主義批判は「いかなる行為も動機のみによって説明されえないのであって、一般的状況ないし環境を追加的に顧慮することが必要不可欠である」と解されている。つまり、シャントツは現代心理学は個人も環境も理解できる（この点、とりわけレヴィンの心理学的「場」の理論の一般公式、人間行動は個人と環境との関数であるという公式が根拠となっている〔G. Schanz, Verhalten in Wirtschaftsorganisationen, 1978, Vahlen, SS. 18-21 を参照せよ（以下では、Verhaltenとして引用する）〕という理解に立ってポパーによる最近の心理学への不適切な解釈を批判し、「問題が心理学的方法の適用ではなく、社会的事象の説明である場合に人間性質についての心理学的法則性は放棄されえない」と主張する。Ibid., SS. 84-86.

ペンサム・プログラムのなかに「人間性質の根本的標識を指摘する上位の理論的指導原理」を見出し、これを報酬の理念と呼ぶ。これは「行動および行為様式の（期待ないし予期された）報賞と処罰、一般的にいえば報酬のなかに個人行動と行為の決定的な諸力が認められる」ことを意味するものである。²⁸しかし、この理念そのものは形而上学的内容をもち、その意味で空形式的性格（Leerformelcharakter）をもつものであって、研究指令・ヒューリスティックとして機能する。このヒューリスティックに依拠してこれに内容を盛り込もうとするならば、実在科学としての心理学に依拠せねばならない。つまり「個人が何を報賞のないし処罰的と知覚するかは実在科学的理論の対象である。」²⁹

さて、人間行動について実在科学的言明を獲得することをめざして心理学に取り組むと、そこでも「メタ理論の多元主義（方法多元主義）」が際立っており、「唯一の包括的理論」について論ずることはできず意見の多様性が目立っている。シャンツによれば、「議論されている現象が複雑であればあるほど、それだけ一層意見の多様性が際立っている」のであって、とくに人間属性の可塑性（Plastizität）と呼ばれる事態、つまり人間行動が状況コンテクストに適応し、影響を及ぼされるという事実は根本的説明原理の認識をきわめて困難にさせている。³⁰けれども、シャンツはこの種の根本的説明原理を認識することが困難とはいえ、これを探索することがきわめて重要であることを強調している。

けれども心理学において意見の多様性が顕著であるとはいえ、心理学における二大学派の存在が際立っている。認知的方向（eine kognitive Richtung）と学習理論的方向（eine lerntheoretische Richtung）がこれである。³¹学習理論家は行動を過去における経験への反応として理解するのに対して、認知主義者は人間の将来思考を強調し、これと関連して「期待」（Erwartung）を重視している。³²

行動理論的プログラムにおいては、³³「人間行動ならびに行為の動機づけ的（motivational）、認知的そして学習理論的諸局面が同じように顧慮される。……つまり、行動と行為とは動機づけ、認知そして過去経験の共同作用（Zusammenspiel）の結果とみなされる。」³⁴この場合動機づけ的・認知的局面は広くは認知学派が扱ってきた動機づけ問題（Motivationsproblem）とされ、学習理論と

²⁸ Ibid., S. 99. „Gratifikation“ の訳語についてはすでに言及した（「はじめに」の注5）を参照されたい。

²⁹ Ibid.

³⁰ Ibid., SS. 98-99.

³¹ Ibid., S. 100.

³² G. Schanz, Verhalten, S. 29.

³³ 行動理論的経営経済学はすでに述べたように一つの研究プログラムないし認識プログラムである。

³⁴ G. Schanz, Grundlagen, S. 99. この引用文のなかにみられるように、シャンツはしばしば人間行動（Verhalten）と人間行為（Handeln, Handlung）を並列させて叙述する場合がしばしば見受けられる。しかしその際いわゆるシュタインマン（H. Steinmann）らの構成主義的見解を支持するわけでは決してない。シャンツはここでは「行動」が「行為の意味での『意図的行動』のケースをも含む上位概念として使用」しているという。この点について詳しくは、G. Schanz, Verhalten, S. 8 脚注を参照せよ。

区別される。行動理論的プログラムの理論的指導原理、報酬の理念は人間性質の根本的標識を「人間に固有な欲求充足志向」のうちに見出すものであり、動機づけ問題が中心に置かれる。さらにまた、「特殊な状況において何が学習されるのかは決定的に個人の期待に依存している。このような視点に立つと『学習』は目的に対する手段として現われる」がゆえに、動機づけ問題に論理的優先性 (die logische Priorität) が与えられることにもなる。しかし、この場合にあっては学習理論的局面が消滅するわけでは決してなく、これを研究に含めることがきわめて重要なことを強調している。⁶⁵⁾

こうして、行動理論的プログラムにおいては人間行動・行為の動機づけ・認知的次元と学習理論の次元とが同時に顧慮されるところとなる。その際動機づけ・認知的次元においては、

- a) 階層的動機づけモデル (Hierarchische Motivationsmodelle),
 - b) 心理学的場の理論 (Psychologische Feldtheorie),
 - c) 個人的要求水準 (Individuelles Anspruchsniveau) と達成動機 (づけ) (Leistungsbedürfnis [-motivation]) の研究,
 - d) 認知的不協和の理論 (Theorie der kognitiven Dissonanz),
- 学習理論の次元においては、
- e) ホマンズの社会的交換理論 (Theorie des sozialen Tauschs),

以上の諸研究が主として論ぜられるところとなる。

ジャンツは、レヴィン (K.Lewin) の心理学的場の理論についてこれを「多主題的」(polythematisch) 動機づけアプローチとしてマズロー (A.H. Maslow) と並べて論じている。けれども、レヴィンの有名な公式、つまり人間行動は個人とその環境との関数であるという言明は、まさしく演繹的・法則的説明スキーマそのものであり、制度主義的個人主義を理論的に支える心理学的基礎づけをなすと解せられる。その意味で行動理論的プログラムの基本的な分析枠組・基礎的視座を

⁶⁵⁾ G. Schanz, Verhalten, SS. 29-30. さらにジャンツは、情報処理的存在 (ein Informationen verarbeitendes Wesen) としての人間のなかに個人の根本的標識をとらえる、キルシュ (W. Kirsch) らの視点について「本書の基礎にある欲求志向の構想と比べて著しく制限的である」とするとともに、「それ以上にそれは『ネオ・テイラーリズム』なるキー・ワードで近年議論されている一定の付随現象と結び付けられる。……この危険は、まさにかかる考察様式において動機づけ的次元が著しく顧慮されていないことに帰せられる」と批判している。G. Schanz, Verhalten, S. 30.

⁶⁶⁾ その際、けれども学習理論的局面において、とりわけソーンダイク (E.L. Thorndike) にみられるような、人間を反応的・受動的的存在としてとらえ「刺激—反応 (S→R) シェーマ」とくに「効果法則」にあらわれている表象は問題があるものとして退けられている。Ibid., S. 21 および Grundlagen, SS. 176-177 に詳しい。

⁶⁷⁾ ジャンツがいかにレヴィンを高く評価しているかは、ジャンツがレヴィンを、「現代科学の父」といわれるガリレオ・ガリレイに準えて「レヴィンによって……社会科学における『ガリレイ時代』がはじまった」という指摘のなかに認めることができる。G. Schanz, Grundlagen, S. 116. またジャンツは『経済組織における行動』において、レヴィンの場の理論を行動理論的プログラムにおける分析関連枠組として位置づけていることからこの点を確認しうる。G. Schanz, Verhalten, SS. 18-27.

⁶⁸⁾ G. Schanz, Grundlagen, S. 119.

なす³⁹と解せられる。けれども、私見によればそれは分析にあたっての形式的準拠枠にすぎず、それ以上人間行動について特定の言明を行うものではない。

したがって、これb)を除いて別の用語をもって整理するならば、a)とc)ではそれぞれマズロー系欲求理論とマレー系の欲求理論とが取り上げられ、一般に動機づけの内容理論と呼ばれる研究群をなすのに対し、d)は動機づけの過程理論³⁹をなす。さらにホマンズの研究d)は人間間で発生する社会的関係を学習理論を基礎に扱うものといえる。そこで本稿ではレヴィンを除いてこの順序で検討が行われる。

i) 階層的動機づけモデル

シャントツによれば、動機づけ理論とは、アトキンソン (J.W. Atkinson) に依拠して人間行動・行為の方向・強度そして持続性⁴⁰に關係するものと解される。その際、その出発点はマズローの階層的動機づけモデルである。

マズローは周知のように、人間の5つの基本的欲求を明らかにするとともに、それらの欲求間に存在する階層的關係を5段階欲求階層として提示したことで知られている。つまり、マズローは人間行動を欲求充足化行動としてとらえ、1) 生理学的欲求、2) 安全性欲求、3) 所属欲求、4) 自尊欲求そして、5) 自己実現 (Selbstverwirklichung) 欲求という5つの人間の基本的欲求の存在を明らかにする (表-1参照) とともに、いわゆる「優勢度命題 (仮説)」 (Vorrangigkeits [hypo]-these) に従って欲求発現の動態的变化 (最低次欲求→最高次欲求) を明らかにした⁴²。

けれども、シャントツによればマズローの基本的欲求分類は「あまりに区別が不精密」 (viel zu wenig trennscharf) である。たとえば、「所属欲求は安全性欲求の特殊な表現にすぎない」のであって両者を区別することは難しい。また自己実現概念も「誰かある人がプラス (positiv) とみなすすべてのものが押し込められうる空形式」⁴³であると批判される。またマズロー・モデルが欲求 (強度) の個人間差異についても何ら顧慮していない点も批判される⁴⁵し、さらに欲求充足がつぎの

³⁹ G. Schanz, Verhalten, SS. 32-60 を参照。但し、そこでの分類は動機づけの内容理論 (Inhaltstheorie) と過程理論 (Prozeßtheorie) とが区別され、とくに後者に関しては新たに「経路-目標アプローチ」 (Weg-Ziel-Ansatz) と公平理論 (die Gleichheitstheorie) が新たに付け加えられている。Ibid. マレー系、マズロー系という区分は、坂下昭宣稿「欲求理論と人間行動」、二村敏子編『組織の中の人間行動』有斐閣、1982年、第3章所収を参照。

⁴⁰ G. Schanz, Grundlagen, S. 101. こうした動機づけ理論と「報酬の理念」との關係について、シャントツは欲求の実現ないしその非実現を人間が賞罰として知覚することのうちに見出している。Ibid., S. 104.

⁴¹ マズローは人間を「自己の欲求の完全な充足状態にはめったに達しない」欲求充足志向人 (wanting animal) としてとらえている。Ibid., S. 105.

⁴² 但し、生理学的欲求から自尊欲求までは一定の「飽和」 (Sättigung) が仮定されているのに対して、欲求階層の先端にある最高次欲求だけは欲求強度は減じることがないとされる。これら欲求の意味内容とその動態的变化については、Ibid., SS. 106-110 と Verhalten, SS. 33-37 に詳しい。

⁴³ G. Schanz, Grundlagen, SS. 106-107.

⁴⁴ Ibid., S. 109.

⁴⁵ G. Schanz, Verhalten, S. 37.

表-1 マズローとアルダファーの欲求分類の対照

マズローによる欲求分類	アルダファーの欲求分類
A 生理学的欲求 (Physiologische Bedürfnisse) 空腹・喉の渇き 性 休息・運動 自然力に対する防御	生存欲求 (Existenzbedürfnisse)
B 安全性欲求 (Sicherheitsbedürfnisse) 病気・痛みに対する防御 [物質的] 老年・失業に対する保障・住居欲求 他人の脅し・略奪・差別・侮辱・激怒 [対人的] に対する防御	
C 社会的欲求 (Soziale Bedürfnisse)* 所属欲求 愛・友情欲求 仲間関係 (Kameradschaft) 欲求	対人関係欲求 (Interpersonelle Beziehungsbedürfnisse)
D 自己顕示欲求 (Geltungsbedürfnisse)* (自己関連欲求 [Ichbezogene Bedürfnisse]) a) 他者による承認 地位・注意・承認欲求 b) 自尊 (Selbsteinschätzung) 給付・能力・知識欲求 自律性欲求 独自性・自由欲求 自信欲求	
E 自己実現欲求 (Selbstverwirklichungsbedürfnisse) パーソナリティー発達欲求	個人的成長欲求 (Individuelle Wachstumsbedürfnisse)

※ 但し、マズローの欲求分類ではc)は所属(と愛)の欲求d)は尊厳(ないし自尊)欲求と一般に呼ばれている。

〔出所〕 G. Schanz, Verhalten in Wirtschaftsorganisationen, München, 1978, S. 39 を参照。

上位階層の欲求の活性化に導くという優勢度仮説もシャンツによれば、仮説のテストのために行われた時系列研究はこの仮説を検証していない。⁴⁶⁾

しかし、シャンツは確かにマズロー・モデルは高度に経験的内容をもった円熟した理論構想ではなく、そのために正確な説明も適切な予言も可能ではないにしても、上に述べた批判から直ちにマズロー・モデルを完全に棄却してしまうことは不適切であるとし、何よりもマズロー・モデルの意義はそのヒューリスティックと形而上学的意味内容にこそ見出さるべきであると主張した。⁴⁷⁾ つまり、たとえばマズローが人間の行動様式を理解するためには複数の欲求が存在することを明らかにしたことは、もっぱら財務的欲求充足志向的存在としてのみとらえる「経済人」に対する批判を可能とするものであったし、さらには彼のアプローチは「個人的欲求が充足されるよう

⁴⁶⁾ G. Schanz, Grundlagen, S. 112. その際、シャンツはマズローの仮説がテスト (Überprüfung) をひょうじょうにむずかしくさせるような形で定式化されている点を指摘している。G. Schanz, Verhalten, S. 37.

⁴⁷⁾ G. Schanz, Grundlagen, S. 104.

⁴⁸⁾ G. Schanz, Verhalten, S. 37.

に人間環境を形成すべしとする理念にも還元されうる⁴⁹⁾」し、また彼の研究がその後のこの種の研究の大量化に与えた刺激のなかにもマズローの貢献が見出さるべきであるとジャンツは考える⁵⁰⁾。

さて、マズロー理論の「経験的内容を著しく高め」、それゆえ更なる発展として理解される研究として、ジャンツはアルダファー (C.P. Alderfer) の ERG 理論をあげている。アルダファーはマズローの欲求分類を修正して、生存欲求 (existence needs)、対人関係欲求 (relatedness needs) と成長欲求 (growth needs) に3分類した⁵¹⁾ (マズロー・モデルとの比較は表-1参照)。

さらにアルダファーはマズローの優勢度仮説を修正して以下の7つの仮説を提示した。それによれば、

- 1) 生存欲求が充足されていないほど、それはより強く知覚される。
- 2) 対人関係欲求が充足されていないほど、生存欲求がより強く知覚される。
- 3) 生存欲求が充足されていればいるほど、対人関係欲求がより強く知覚される。
- 4) 対人関係欲求が充足されていないほど、それはより強く知覚される。
- 5) 成長欲求が充足されていないほど、対人関係欲求はより強く知覚される。
- 6) 対人関係欲求が充足されていればいるほど、成長欲求はより強く知覚される。
- 7) 成長欲求が充足されていればいるほど、それはより強く知覚される、以上である⁵²⁾。

ジャンツによれば、仮説 1) と 4) は古典的フラストレーション仮説を基礎とし、仮説 2) と 5) はフロイトに溯るフラストレーション退行仮説にもとづき、仮説 3) と 6) はマズローの構想全体の基礎となっている欲求充足累進仮説に結び付くものであり、仮説 7) はフラストレーション累進仮説ないし要求水準理論に結び付いている。挙げられた仮説はアルダファー自身の実証研究のなかでは十分検証されしえなかったが⁵³⁾、ジャンツによれば、ともかくアルダファーが依拠するそれぞれの仮説そのもののテスト結果はすでに存在しているのであって、それゆえ「そのなかに我々はその情報内容においてマズロー構想を超える有用なアプローチを認めることができる」と高く評価するのである⁵⁴⁾。

しかし、ジャンツは同じく欲求階層説をとりながらも、結局二段階のみの欲求階層を主張するものとしてローラー (E.E. Lawler) の研究をあげている⁵⁵⁾。ここでは、「低次元の」生存欲求とその他の「高次元欲求」とに人間の基本欲求は二分割され、低次元欲求の充足は高次元の行動動機が活性化される前提ではある。すなわち、低次元欲求が充足されると、高次元欲求、つまり社会的接触、自律性、能力、自己実現等が活性化される。しかしいかなる高次元欲求が活性化されるのかは、個人に応じて異なると主張される。その際、それがいかなる欲求であるのかは個人の比

⁴⁹⁾ G. Schanz, Grundlagen S. 109.

⁵⁰⁾ G. Schanz, Verhalten, SS. 37-38.

⁵¹⁾ G. Schanz, Grundlagen, S. 113.

⁵²⁾ Ibid., S. 114.

⁵³⁾ Ibid., SS. 114-115.

⁵⁴⁾ G. Schanz, Verhalten, S. 40.

⁵⁵⁾ Ibid., SS. 40-41 および Grundlagen, S. 115.

較的初期の社会化段階における学習過程に依存すると主張される。こうした二段階モデルは、一見マズロー・アプローチの一義性からすれば著しい後退と感じられるであろうが、しかしシャ
ンツによれば、「今までのところ二段階階層を超える整序を確認することに成功していない」とも
主張される。⁵⁷⁾

ii) 達成動機(づけ)研究

前項でみた欲求階層モデルは、人間欲求の多様性を指摘するものではあったが、ローラーの研究を除くこうした欲求が個人間で違っているという事実を見逃すという重大な欠陥を有してい
た。ここでこうした個人間にみられる欲求強度の差異を、高次元欲求の1つである「達成動機」
に焦点を合わせ実証的に測定するとともに、「期待」概念を基礎に人間行動の認知的次元を含め
る形で人間行動の動機づけ理論の体系化をはかっているものにアトキンソンとマクリーランド
(D.C. McClelland)らの研究がある。

達成動機とは、個人が重要とみなす活動において自己の能力(Tüchtigkeit)を高め、また可能
なかぎり高く維持しようとする努力であって、そのかぎりで人間欲求のうちの一特殊高次元欲求
とかかわっている。シャ
ンツが、社会科学の統合基礎として展開され、その意味で可能なかぎり
一般的心理学的原理が探求さるべきところでこの理論を取り上げているのは、この理論が達成動
機という狭い枠にとどまらず、他の諸欲求にも適用しうるものであり、その意味で一般性をもつと
評価しているからに他ならない。⁶⁰⁾

まずアトキンソンとマクリーランドは、マレー(H.A. Murray)らが開発した「課題統覚検査」
(Thematischer Auffassungstest, TAT)を用いた一連の実験のなかで、TATが生理学的欲求(飢え)
の強度における個人間強度を測定するのに有効であることを確認しただけでなく、このTATが
他の心理学的欲求強度の測定にも有用であることを見出した。⁶²⁾

ところで、こうした欲求強度の個人間差異は何がもたらすのであろうか。マクリーランドの研
究は、これが先天的なものではなく学習されるものと考えている。⁶³⁾ シャ
ンツによれば、ここで

⁵⁶⁾ G. Schanz, Verhalten, S. 44.

⁵⁷⁾ G. Schanz, Grundlagen, S. 216.

⁵⁸⁾ 一般に „Leistung“ について「給付」なる訳語が与えられているが、一方ここで問題とされるマレー系の欲求理論、とくにマクリーランドとアトキンソンの研究は、「達成動機理論」と呼ばれているので、これに従った。坂下昭宣、前掲稿、53頁および松井資夫稿「モチベーションの期待理論」、二村敏子編、前掲書、97-98頁。ここでは、「達成動機」(Bedürfnis nach Leistung)と(とくにアトキンソンの研究にみられる)「達成動機づけ」(Leistungsmotivation)とが論じられている。

⁵⁹⁾ 「期待」概念については、G. Schanz, Verhalten, SS. 45-47 に詳しい。

⁶⁰⁾ G. Schanz, Grundlagen, S. 124.

⁶¹⁾ たとえば「達成動機」の研究、とくにTATの一連の心理学的欲求への応用が想い浮かべられるだけでなく、「達成動機づけ」研究についても、シャ
ンツが「アトキンソンの達成動機づけ理論は原則的に他の人間欲求に適用されうる」(Ibid., S. 132)と評価している点からも確認しうる。

⁶²⁾ Ibid., SS. 125-127. TATについては、坂下昭宣、前掲稿、二村敏子編、51頁。

⁶³⁾ G. Schanz, Grundlagen, SS. 133-134 に詳しい。

「比較的初期の社会化段階」での学習過程が決定的役割をはたす。こうして、「人間の欲求構造は一生の間に可塑的なものでも発展しうるものでもないように思われる。それどころか、それは比較的初期の生活段階において決定される」⁶⁴⁾ところとなる。

しかし、人間行動の差異を欲求強度の個人間差異にのみ帰することはできない。人間は同時に「将来的事象について一定の表象を作り上げる思考的存在 (denkende Wesen)」⁶⁵⁾であるのであって認知的次元も合わせ顧慮されねばならないからに他ならない。

すでにアトキンソンの研究以前に、認知的学習理論の研究者として有名なトールマン (E.C. Tolman) は、ネズミを使った学習実験から行動報賞の結果として学習が飛躍的に改善されたことを明らかにし、ソーナダイク (E.L. Thorndike) の効果法則の修正をはかった。この研究成果は「ある特定の目標志向的行動を示す傾向 (Tendenz) (動機づけのこと——引用者) は、この行動が当該目標に導くという期待と期待される報賞価値の関数である。その際、予期される目標報賞価値が高ければ高いほど、行動傾向は一層強い」という一般行動理論の原理に定式化された⁶⁶⁾。

こうしたトールマンの研究に依拠しつつ、レヴィンらの個人的要求水準理論の成果をも導入しながら動機づけ理論の理論的体系化に取り組んだのがアトキンソンであった。つまりアトキンソンは一方でトールマンに依拠して期待概念を導入し人間の認知能力を顧慮しつつ、「個人の成功しないし失敗は (主観的に) 中位の課題困難度のうちにのみ知覚される」という要求水準理論の成果も導入した⁶⁷⁾。後者の理論的影響は、「克服さるべき課題が個人にとって困難なように思われれば思われるほど、達成成功は高く評価される」という

仮定として形を変えて導入される⁶⁸⁾。つまり、人間領域において予期される報酬パターンは著しく込み入ったものであるがゆえに、トールマンのように期待と報賞価値 (誘因ないし誘意性) を相互に独立した変数として扱うことはできず、この仮定にみられるように逆相関の関係にあるとされる。それは以下のように示される。つまり P

表-2

期待の強さ (P)		誘因値 (A) ($1-P$)		行動傾向の 強さ
0.05	×	0.95	=	0.05
0.33	×	0.67	=	0.22
0.50	×	0.50	=	0.25
0.75	×	0.25	=	0.19

出所: G. Schanz, Verhalten in Wirtschaftsorganisationen, 1978, S. 48.

($0 \rightarrow 1$ の値をとる) がある達成成功を成し遂げる主観的確率 (期待の強さ) を表すすると、この達

64) G. Schanz, Wissenschaftsprogramme, S. 90. この個人のもつ欲求構造の発展可能性への限界はマズロー構想と対立するように思われる。しかし、シャンツの理解によればマズロー理論と矛盾するものではないという。というのは、「マズローは……基本的欲求の強さと方向は状況の影響力、たとえば社会的環境によって特徴づけられ、誘導されることを否定していない」(G. Schanz, Grundlagen, S. 134. 脚注) と理解されているからである。

65) G. Schanz, Verhalten, S. 52.

66) G. Schanz, Grundlagen, S. 128.

67) Ibid., S. 123.

68) G. Schanz, Verhalten, S. 48.

69) この点でアトキンソンの研究はトールマンの研究と矛盾しているように思われる。しかしシャンツによれば、「トールマンの理論と矛盾するものではなく、その特殊ケースとして把握すべき」という。この点については、G. Schanz, Grundlagen, S. 129 および S. 132 も参照。

成功の誘因値、 A は $(1-P)$ で表される（表-2参照）。

この点からすると、達成動機づけ（行動傾向）の強さが最大となるのは成功確率、50%と予想される場合である（表-2参照）。この点、アトキンソンによって行われた女子学生を対象とする実験でも検証された。

さて、個人は同一の課題を同一の成功確率でもって克服しようとする場合にも同一の行動傾向を示すわけではない。そこで、行動傾向、 V_L （とくに V_L は達成動機づけを示す）を問題とする場合、新たに第3の変数、個人的動機性向の強さ（Stärke einer individuellen Motivdisposition）、 M_L を導入せねばならない。つまり、

$$V_L = P \times A \times M_L = P \times (1-P) \times M_L \text{ となる。}$$

表-3

課題	P	A	$V_L = P \times A \times M_L$	
			$M_L=1$ の場合	$M_L=8$ の場合
A	0.9	0.1	0.09	0.72
B	0.7	0.3	0.21	1.68
C	0.5	0.5	0.25	2.00
D	0.3	0.7	0.21	1.68
E	0.1	0.9	0.09	0.72

出所：G. Schanz, Verhalten in Wirtschaftsorganisationen, 1978, S. 49.

ここで異なる動機強度が行動傾向（動機づけ）

にいかなる影響を及ぼすかを示しているのが、表-3である。この表からジャンツは以下の2点を指摘している。

- 1) 達成動機づけは課題が中位の困難度をもつと主観的に知覚されている場合に最大となる。というのは、表-3が示すように P と A との積が最大となるのは、 $P=0.5$ の課題

だからである。しかし、中位の困難度を有する課題の選択は達成動機、 M_L が比較的強い場合にのみ予想される。この点で表-3の課題 A と C とを比較すると、 $M_L=1$ の場合、 V_L は、 $0.25 - 0.09 = 0.16$ にすぎないのに対して、 $M_L=8$ の場合、 V_L は $2.00 - 0.72 = 1.28$ という数値を示し、後者の場合に差異がかなり大きいからである。

- 2) 課題の困難度が集団にとって一定とみなされる場合には、達成動機づけは個人のもつ達成動機にのみ依存している。

ジャンツによれば、その後の実験ではこの点を検証し、高い達成動機をもつ個人は中位の困難度をもつ課題を引き受け、逆に達成動機の低い個人は両極の困難度を示す課題を行う傾向があることを確認した。

こうした達成動機づけ理論はアトキンソン自身によって「期待—価値理論」(Expectancy—Value-Theory) と名づけられるところとなった。つまり、ここでは個人行動にみられる行動傾向は、一

(70) G. Schanz, Verhalten, S. 48.

(71) 実験の内容・結果については、G. Schanz, Grundlagen, S. 129.

(72) G. Schanz, Verhalten, S. 49. さらにアトキンソンはこれを精緻化して、成功をめざす動機 (M_E) と失敗を回避する動機 (M_{Vm}) と区別し、達成動機づけにおける個人間差異は M_E と M_{Vm} が異なる強さで特徴づけられることによって成立するものと理解されている。詳しくは、G. Schanz, Grundlagen, SS. 130-131.

(73) G. Schanz, Verhalten, S. 49.

(74) 後者は要求水準理論に従い、「ひじょうに高い、ないしひじょうに低い目標水準への回避は失敗の怖れを極小化し、こうして自己保護 (Selbstschutz) を表す」と解されている。Ibid., S. 50.

方でいかなる結果に行動が結びついているのかという期待と、この行動結果が特定個人にとっていかなる価値をもっているのか(動機と誘因)とに依存していることを明らかにし⁽⁷⁵⁾、かかる準拠棒をもって個人間に確かにみられる行動傾向の差異を説明しようとしたのであった。そこで、シャントツは「原則的に他の人間欲求にも適用可能で」あり、アトキンソンの開発した準拠棒が人間行動一般を説明する基礎となりうるものとして高く評価するのである。

iii) 認知的不協和の理論

認知的不協和の理論はフェスティンガーによって開発されたものであって、ヘイダー (F. Heider) の「均衡理論」(die Gleichgewichts-Theorie)、オズグッド (C.E. Osgood) とタンネンバウム (P.H. Tannenbaum) らの「一致性モデル」(das Kongruitätsmodell) らとともに広くは「認知的整合性モデル」(Modelle kognitiver Konsistenz) のなかに含められる。これらのモデルは、ゲシュタルト心理学とレヴィンの「場の理論」の影響を強く受けて展開されたものであり、「行為者は認知的不整合性を回避しようとする存在であって、不整合性の存在は認知的要素間の関係の再構造化に向けて動機づけの作用を行使し、認知的不協和、不一致ないし認知的不均衡(アンバランス)のいずれの削減も報酬的と知覚される」という基礎仮説に立っている⁽⁷⁶⁾。

しかし、シャントツによればなかでもフェスティンガーの理論は傑出した位置を占めており、一定の弱点ないし問題点を含んではいるものの、この理論こそ「クーンのパラダイム概念とラカトスの研究プログラム構想にぴったり適合する」と高く評価される⁽⁷⁷⁾。

さてフェスティンガーによれば、認知あるいは認知的要素とは「個人が自己の環境、自分自身そして自己の行動について有する知識、情報、信念そして意見の全て」と理解される⁽⁷⁸⁾。この認知的要素間には無関連・協和的・不協和的という3つの関係が存在する。問題は最後の不協和的關係にある。この認知的不協和は、1) 認知的要素間の論理矛盾の存在、2) 文化規範にもとづく不協和、3) 特殊な信念の一般的信念への流入そして、4) 過去の経験という4つの源泉を有している。シャントツによれば、認知的不協和理論の二大基本原則とは以下の2つである⁽⁷⁹⁾。

- 1) 不協和の存在は心理的不快感を伴うがゆえに、不協和削減に個人を動機づける。
- 2) 不協和の存在は個人をして不協和を拡大させる状況と情報を回避させる。

さらにマレブスキー (A. Malewski) は、認知的不協和の理論を7つの言明においてとらえ、認知的不協和の役割、その強さの決定要因、その削減方法とその削減への反作用要因を取り上げている⁽⁸⁰⁾。つまり、

(75) G. Schanz, Verhalten, S. 53.

(76) Ibid. 引用文は、フムメル (H.J. Hummell) からのシャントツの引用である。G. Schanz, Grundlagen, S. 137 も合わせて参照。

(77) Ibid., S. 145 の脚注。シャントツがこのフェスティンガーの理論をホマンズと並んでいかに評価しているかは、Ibid., S. 333 と Verhalten, S. 60 および Einführung, S. 32 と S. 47 を参照せよ。

(78) G. Schanz, Grundlagen, S. 137.

(79) Ibid., S. 139.

(80) Ibid., SS. 140-141 および Verhalten, S. 55.

- 1) 認知的不協和は処罰として作用する
 - 2) それゆえ認知的不協和を知覚する個人は,
 - a) 不協和を除去ないし削減し, 信念 (Überzeugung) の協和を達成しようと努力するか, あるいは
 - b) 不協和の発生もしくは強化をもたらしうる状況と, 情報とを回避しようと努力する。
 - 3) 不協和がもたらす罰 (Strafe) が大きければ大きいほど, この不協和を削減しようとする努力も一層大きくなる。
 - 4) ある特定の信念と他の信念とのあいだの不協和によってもたらされる処罰は,
 - a) 不協和を発生させている信念が当該個人にとって重要であればあるほど,
 - b) この信念と不協和関係にある当該個人の信念の数と重要度が協和関係にあるそれに比して大きければ大きいほど, それだけ一層大きい。
 - 5) 不協和は, a) 一定の信念の追加もしくは, b) この信念の変更によって削減されうる。
 - 6) 不協和が生じている個々の信念は変更に対して抵抗する,
- 以上である。

とりわけ5)の不協和削減様式と関連して, ヘビー・スモーカーの認知的不協和は, 健康のためによいとされる多くのスポーツの方がより危険だという信念を追加的に導入する(5), a) ことによって, あるいは喫煙の害についての科学的研究結果を信頼しえないものと信じ込む(5), b) ことによって削減されうる実例をあげながら, シャンツは認知的不協和の理論の前提とする「人間」とは合理的存在としての人間ではなく, 合理化を行う存在 (rationalisierendes Wesen), つまり他人ないし自分自身に対して合理的だと思わせようとする存在としての人間であると指摘している⁸¹⁾

以上のような認知的不協和の理論が適用されうる状況は, 意思決定に伴う不協和, 同意の強要(行為の強制)そしてこれまでの情報と一致しない新しい情報の受容の3つであるが, なかでも意思決定に伴う不協和に重点が置かれている。意思決定は少なくとも2つ以上の代替案間の選択と考えられるが, この選択行為に伴って発生する認知的不協和は通常いずれの代替案もポジティブな標識とネガティブな標識を合わせ有していることに帰せられうる。したがってここでは認知的不協和は意思決定に伴う不可避の結果と理解されている。⁸²⁾

このような意思決定後に不可避的に生ずる不協和の強さの決定因子として, 意思決定の重要度(意思決定が重要であればあるほど, 不協和は一層大きい), 棄却された代替案の相対的魅力度(選択されなかった代替案が選択されたそれに比して魅力的であればあるほど, 不協和は一層高い)そして代替案

⁸¹⁾ G. Schanz, Grundlagen, S. 141.

⁸²⁾ フェスティンガーの理論は, このように意思決定後の行動について言明を行うものであるが, またかかる視点は「狭すぎる」として, これを「固有の決定前の局面」(Phasen vor dem eigentlichen Entschluß)にも拡張すべしとする批判が後に行われるところとなった。しかし, フェスティンガーはそこでは「不協和ではなくコンフリクト状況がかかわっている」としてこのような批判に反論している。G. Schanz, Grundlagen, S. 145.

の認知的重複度（代替案の認知的重複度が大きければ大きいほど、不協和は一層小さい）があげられる。さらにこれと対応して、不協和削減様式としては意思決定の変更ないし取消、選択にかかわる代替案の魅力度の再評価ならびに認知的重複の導入がそれぞれあげられている。⁸³⁾

さらにシャンツによれば、この認知的不協和の理論は「個人的心理学的過程を説明するためばかりでなく、社会的行動をも解釈するためにも利用可能である。」⁸⁴⁾というのは個人間の相互作用は不協和の源泉でもあると同時に、個人がこの相互作用を不協和削減の手段としても利用しうるからである。これと関連して、フェスティンガーらは集団コンテクストにおける不協和源泉として、社会的環境の誤った予見、他人との意見の不一致（意見の多様性）そして公的同意の強要をあげているが、シャンツはとくに経営経済的問題と関連させてとくに重要なものとして集団内での意見の多様性をあげるとともに、その削減についても、たとえば自己の意見と一致していない他人ないし集団の重要度、さらには多様な意見をもたらししている対象の重要度を主観的に減少させる可能性に言及している。⁸⁵⁾

シャンツによれば、認知的不協和の理論は、認知間の協和（整合性）を志向する存在としての人間を強調しているが、このような協和志向は社会化過程のなかで学習されることをも一連の研究を通して明らかにしているのであって、達成動機研究の成果と注目すべき類似性をもっている。⁸⁶⁾こうした研究から、シャンツは「動機づけ問題と学習理論的問題とを架橋し、かくして諸構想が統合される可能性が際立っている」と解しているのであって、かくして私見によればシャンツの理解するところによれば、学習理論的次元、とりわけ過去の経験は動機づけ（認知）的次元のなかに包摂されうるものとしてとらえられているものと解されうる。

こうして、シャンツは認知的不協和の理論がいまだ多くの問題や弱点をもっているものの「絶えず成長を遂げているプログラム」であり、さらにこうした理論がもつ「一般理論の統合的作用」を指摘しながら、理論の一般性という点では自然科学の理論に匹敵する（その精確さにおいて劣るとしても）理論と高く評価するのである。

iv) ホマンズの社会的交換理論

ホマンズは、とりわけスキナー (B.F. Skinner) とハル (C.L. Hull) といった学習理論に依拠しながら、パーソナリティ現象の説明をめざす行動原理を構想するとともに、これを小集団における諸個人の相互作用から生ずる現象（たとえば、協力、競争、地位、権力といった現象）の説明にも

⁸³⁾ Ibid., S. 142. この理論に関連して行われた実験は、いずれもこの理論を検証しているという。Ibid., S. 143.

⁸⁴⁾ Ibid., S. 144.

⁸⁵⁾ Ibid.

⁸⁶⁾ Ibid., S. 147. および Verhalten, SS. 57-58.

⁸⁷⁾ G. Schanz, Grundlagen, SS. 147-148.

⁸⁸⁾ フェスティンガー理論に関するシャンツの評価については注77)を参照せよ。「一般理論の統合的作用」とは、一般的説明原理ないし一般理論にもとづいてさまざまな現象を統一的に説明しうることをさす。Ibid., S. 144 および脚注（フェスティンガーからの引用文）も合わせ参照せよ。方法論的に扱った部分としては、Einführung, S. 82 を参照せよ。

適用し、「行動理論的心理学」(die verhaltenstheoretische Psychologie)を展開していることで知られている。⁽⁸⁹⁾

ホマンズは、方法論的個人主義の立場に立って全ての社会科学は現代心理学を基礎とした普遍的な人間性質から出発すべきと主張し、一般的行動理論の公理とみなされうる人間行動の一般仮説を打ち立てたとシャンツは解している。⁽⁹⁰⁾ その際挙げられている仮説とはつぎの5つの仮説からなる。⁽⁹¹⁾ つまり、

仮説1（成功仮説）ある個人の活動が報賞される頻度が多ければ多いほど、この個人がその活動を遂行する確率は一層大きい。

仮説2（刺激仮説）過去においてある活動に特定の刺激ないし刺激集合が付随していたならば、現在の刺激が過去の刺激に類似していればいほど、個人はこの活動ないし類似の活動を一層容易に遂行するであろう。

仮説3（価値仮説）個人にとって活動報賞が価値多いものであればあるほど、それだけ一層当該個人はその活動を遂行する。

仮説4（飽和・欠乏仮説）ある個人がちょっと前に (in der nahen Vergangenheit) ある一定の報賞を受けとった頻度が多ければ多いほど、当該個人にとっていずれの更なる報賞単位の価値も一層減少する。

仮説5（フラストレーション・攻撃仮説）ある個人の活動が期待どおりに報賞を受けとらなかったり、予期せずに処罰されたりするならば、当該個人は攻撃的となる。

以上の一般的仮説は行動心理学の成果を踏まえ導き出されたものであるが、ここにも我々はシャンツの「行動理論的プログラム」の「報酬の理念」との関係を直接とらえることができる。つまり、ホマンズの仮説体系は人間行動の契機を報賞と処罰のなかに認めているのであって、この意味で「報酬の理念」の学習理論的展開ということができる。

さてホマンズは、さらに個人間の相互作用を交換過程 (Austauschprozeß) と解するとともに、前述した行動仮説を社会的プロセスに適用しようと試みている。シャンツによれば、行動理論的プログラムの理論的指導原理はここにおいて「交換の理念」(Idee des Tauschs) と解されるところとなる。⁽⁹²⁾

交換理念そのものは国民経済学の思考伝統に根ざすものであって、その際の交換対象は財貨と用役（その際、貨幣を媒介手段とする）であるが、ホマンズの理論はこうした交換事象を経済的取引

(89) G. Schanz, Grundlagen, SS. 158-159. ホマンズ自身はスキナーの構想の方を高く評価しているが、シャンツはハルの方が強い影響を与えているものととらえている。

(90) Ibid., SS. 159-160.

(91) Ibid., SS. 160-166. とくにホマンズの仮説と学習理論との関係についてシャンツによって明示的に言及されているものをあげると、仮説1は「強化原理」、仮説3は「一般化原理」、仮説4は「飽和原理」にそれぞれ結びつけられる。

(92) シャンツによれば、「交換理念とは人間間ないし社会的関係の説明が問題となるところで適用される、報酬の理念の特殊ケースと解さ」れる。Ibid., SS. 168-169.

に限定するのではなく、広く社会生活一般の領域における人間間行動に適用しようとするものであった。⁹³ その際、シャントツによれば「財」概念は拡張され、「他の個人が報賞を与えられ、また処罰されうるのを媒介する価値ある財とは、行動である」と解された。⁹⁴

さてホマンズの社会的交換理論の中核を形成する5つの仮説とは以下のとおりである。すなわち、

仮説1 もしもある個人の活動が以前特定の刺激状況において他の個人によって報賞を与えられたならば、当該個人は現在の刺激状況が以前のそれに類似していればいるほど、一層大きな確率であの活動ないし類似の活動に再び取り組むであろう。

仮説2 ある個人が一定期間内に他の個人の活動に対して報賞を与える頻度が多ければ多いほど、あの個人がこの活動に取り組む頻度は一層多い。

仮説3 他の個人から受けとる活動単位がある個人にとって価値あるものであればあるほど、当該個人があの個人から報賞を受ける活動に取り組む頻度は多い。

仮説4 ある個人が他の人の報賞的活動を受ける頻度が多ければ多いほど、当該個人にとって当該活動のいずれの更なる単位の価値も一層低くなる。

仮説5 平衡的正当性の法則 (das Gesetz der ausgleichenden Gerechtigkeit) がある個人の不利となるような形で損なわれれば損なわれるほど、当該個人が情動的 (emotional) 行動を示す確率は一層大きい。

ここですでに明らかなように、ホマンズの社会的交換理論の中核を構成する5つの仮説は先に述べた一般的行動仮説と直接結びついて展開されている。この理由は、方法論的個人主義の公準から直接導出される。つまり、人間間の関係を説明するためにも個人行動を説明するためにも同一の説明原理を適用しようと考えられているのである。⁹⁵

ところで、ここで呈示された仮説は2人の個人間の関係を対象としている。したがって、この種の比較的単純な関係を対象とする仮説を使って複雑な組織・社会の機能様式が説明されうるのである。しかし、シャントツは「行動科学的仮説にもとづいて複雑な社会現象を説明する際に予想されうる困難」を全く意識しながらも、「ともかく一般的行動心理学的言明にもとづいて社会的影響力、協力ないしコンフリクト、権威とリーダーシップ等の基本的現象を説明し、こうして社会とその制度にとって特徴的な複雑な関連を理解することができる」と主張したのであった。⁹⁷

⁹³ Ibid., S. 169 および Verhalten, SS. 73-74.

⁹⁴ G. Schanz, Grundlagen, S. 168.

⁹⁵ Ibid., SS. 169-170.

⁹⁶ その際、前述した一般的行動心理学的原理との相違は、そこでは欲求充足の源泉が自然領域 (Naturbereich) に由来するものか、他の人間に由来するものかについて無関係に定式化されているのに対して、ここでの対象は2人の個人間で生ずる相互作用であり、欲求充足の源泉は自己もしくは他人の行動 (様式) である。Ibid., S. 169.

⁹⁷ Ibid., S. 171.

ホマンズの社会的交換理論は一方で行動心理学と他方で国民経済学とを基礎としていた。しかし、シャンツによれば確かにホマンズは自己の相互作用理論的言明を定式化するうえでこの国民経済学の需給法則から刺激を受けたのであって、その意味でこの需給法則はヒューリスティックな機能をはたすものであったとしても、問題は言明間の論理的関係である。そしてこの点に関して、シャンツは「経済科学の諸仮説は交換理論的・行動心理学的言明の特殊事例とみなされるべきである」と主張した。⁹⁸

こうした理解はまた、希少性（Knappheit）を根拠として経営経済学を自律的な経済科学として構想する伝統的な考え方に対する鋭い批判ともなって展開されるところとなる。簡単に言えば、もし「愛」や「好感」が「財」の希少性をあらわすものでないとするならば嫉妬深い行動を説明することはできないがゆえに、「希少性関係は（経済領域にのみ特徴的事態ではなく一引用者）すべての社会的領域にとって特徴的である」と主張し、希少性をもって学科の境界を区分する試みを批判するのである。⁹⁹

3) 行動理論的経営経済学の「人間」観と一般的仮説

すでに繰り返して述べられているように、シャンツの行動理論的経営経済学は、一方で方法論的個人主義に依拠して理論の中核に「個人」をおくものであったが、他方で報酬の理念に支えられて（行動）心理学にもとづく人間行動についての一般的仮説（法則）を必要不可欠な条件とするものであった。なぜなら、シャンツは科学的説明を批判的合理主義に依拠してもっぱら演繹的・法則的説明としてのみとらえているのであって、それが方法論的個人主義と結びついて全ての社会科学の認識対象たる社会的事象・事態の説明は共通の法則、つまり人間行動の一般的心理学的法則から出発せねばならないと解せられていたからである。したがって、本節で扱われてきた（行動）心理学的研究は行動理論的経営経済学の展開のみにとどまらず、全ての社会科学がその扱う対象の説明にあたって出発すべき共通基盤を形成するものに他ならなかった。

その際、主としてシャンツは人間行動の動機づけ（認知）問題に「論理的優先性」を与えながらも同時に学習理論的次元も合わせ顧慮さるべきことが必要であると主張した。けれども、シャンツの理解によれば「人間行動の動機づけ、認知および学習理論的に解釈可能な諸次元を同じように顧慮しうる心理学の一般理論はこれまでのところ存在していない……予見しうる期間内に可能かどうか未だはっきりしていない」¹⁰⁰のであって、そこで経営経済学の具体化をはかるために

⁹⁸ Ibid., SS. 174-175.

⁹⁹ G. Schanz, Betriebswirtschaftslehre SS. 11-15. さらに、シャンツはこうした見解に立ってまた、「行動科学的認識を含めることは科学的専門化と分業の原理に矛盾する」と主張するコッホ（H. Koch）に対して厳しく批判している。G. Schanz, Grundlagen, SS. 32-39.

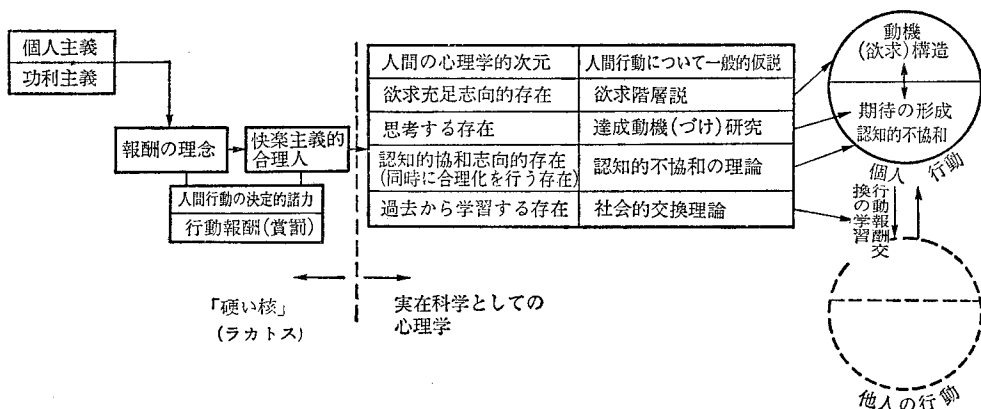
¹⁰⁰ キーザーとクビチェックは、演繹的・法則的説明（彼らは「包摂図式」と呼ぶ）の他に「解釈的研究方向」をあげ、その変種として、a) 目的論的・合理的説明、b) 機能的説明および c) 歴史的・社会的説明をあげている。キーザー／クビチェック、前掲訳書、I、田島壮幸監訳、37-60頁。

¹⁰¹ G. Schanz, Grundlagen, S. 178.

はともかく独自に（行動）心理学の分野から人間行動を説明するためにもっとも一般性をもっているとなされうる研究を取り出してきて、人間行動の一般的仮説体系を作り上げる必要があったのである。

さて既述のように報酬の理念は、とりわけベンサムらの功利主義に依拠して展開されているものであって、そのことは期待ないし予期された行動報酬のなかに人間行動の決定的な契機を見出していることに端的に示されている。つまり、ここで人間は快楽主義の原理に依拠して合理的に行動すると仮定されているのであって、その意味で快楽主義的合理人が行動理論的経営経済学の人間観をなすと解せられるのである。

図-3 社会科学「統合」の基礎たる「人間」と一般的仮説



けれども、「経済人」構想とは決定的に異なる点はそこでの人間が徹底的に実存科学の対象として、つまり心理学に依拠して展開されていることであって、図3が示すように多次元的に考察される。さらに、シャンツは人間行動を個人行動のレベルと対人行動のレベルとに二分割してとらえ、そこでは前者を理解するうえでのキー・ワードは動機(欲求)、期待、認知的不協和、さらに後者にあっては行動報酬交換の学習であると解せられる。この点を行動理論的プログラムが基礎とする一般的人間行動仮説との関連でいえばつぎのようになるであろう。つまり、シャンツは何よりもまず人間行動の理解にあたって人間欲求(動機)から出発する。人間はひじょうに多くの、かつ多様な欲求をもつ存在であるが、これらはいくつかの基本的欲求に整理しうる。この点は階層的動機づけモデルが研究を進め、体系化している。しかし、人間はいかなる目標を達成しようとし、またいかなる欲求を充足させようとするかという点で個人間に差異がみられる。この

❧ 本稿がかかる人間観をシャンツの行動理論的プログラムの基礎とみなすのは、彼が期待理論(目標一経路アプローチ)と関連してではあるがつぎのように述べていることからである。つまり、「以下で概略を述べらるべき構想は部分的にJ・ベンサムとJ・ミルを主たる首唱者とする、いわゆる功利主義に溯るものである。彼らは、人間は快を求め不快を回避しようとする存在であるという有名な快楽主義的教義(hedonistischer Grundsatz)を定式化してきた。ここではひじょうに一般的な動機づけ理論の原理が扱われている」。G. Schanz, Verhalten, S. 51.

個人間差異に関してシャンツは達成動機研究が回答を与えてくれるものと考えた。この研究は個人間にみられる欲求強度の差異を測定することに成功し、さらに欲求形成にあたって「比較的前期の社会化過程における学習過程」の役割を重視していた。しかし、動機や欲求は一定の行動意欲を根拠づけうるにすぎないのであって、これが現実の行動に転化するためにはさらにもう1つの前提が満たされねばならない。というのは、人間はある欲求ないし目標をもって何かしようとしてもこの達成に見込みがないと考えるなら行動は起こらないからである。つまり、人間は将来について思考する存在である。ここで欲求と並んでもう1つの行動決定因子が浮上する。個人の期待がこれである。この点は、達成動機づけ研究、とりわけアトキンソンの研究が強調してきたところである。さて、この認知的側面について意思決定が重要な位置を占める。ここで、とりわけ人間の意思決定後に生ずる行動に焦点を合わせ、これを認知的不協和とその削減として理論的に体系化したのが認知的不協和の理論である。さらに人間行動は社会的存在であって、こうした個人間の相互作用から創発性現象なる事態、とくに権力、リーダーシップ・組織等の現象が生ずることが知られている。ホマンズの研究はかかる現象を方法論的個人主義に立脚しながら説明しようとしたものであった。

こうした諸研究が行動理論的プログラムの人間行動に関する一般的仮説体系を形成するものと解せられる。

こうした一般的仮説が経営経済的問題の説明にいかに関適用されるかに関しては次節で詳しく検討されるところであるが、しかし、ここではこうした心理学的研究がはたして批判的合理主義の要求する理論評価基準に照らしてどの程度この基準を満たすものであるかが議論されるべきである。というのは、演繹的・法則的説明において説明能力に決定的に影響するものは理論の質であると解せられるからである。この説明図式においては、もっとも厳密に言えば「～のときはつねに～である」(Wenn-Dann) 決定論的形式となる法則的仮説の存在が前提されている。しかるに本節においてみたようにシャンツが取り上げてきた心理学的一般仮説とはいくらよくても「～すればするほど一層～する」(Je-Desto) 形式をとるものであった。しかし、シャンツがこうした Je-Desto 形式をとる研究を一般的仮説として高く評価するのも、彼がかかる傾向言明も「簡単に Wenn-Dann 形式に移しかえられうる」と理解しているからに他ならない。¹⁰⁴

この点で、たとえばシャンツは「企業が多角化していればいほどその相対的研究・開発支出は高くなる」という Je-Desto 形式の言明は、「もし企業の多角化度が高まれば、その相対的研究開発支出は増大する」という Wenn-Dann 形式の言明に転形されうるという実例をあげている。¹⁰⁴ このような理解が可能であるのも、前述したように、シャンツが Wenn-Dann 形式をとる言明の要件を「条件性」のみに求めているからに他ならない。かかる理解からするならば Je-Desto 形式の言明も簡単に Wenn-Dann 形式の言明に移しかえることができるように思われる。

¹⁰³ G. Schanz, Einführung, S. 51.

¹⁰⁴ Ibid. もちろん、「その際通常正確な上昇率は述べられえないので、その種の比較仮説は論理的により弱いものとみなされる」と指摘されている。

ここでキーザー (A. Kieser) とクビチュク (H. Kubicek) が指摘しているように、法則概念について「科学理論は今日に至るまでに、一義的で満足のいくような定義を下すことに成功しなかった」ということが想起されるべきである。しかし、⁹⁵⁾ シャンツの理解するように Wenn-Dann 形式の言明に「条件性」のみを求めることはそれが「法則性」と結び付く場合重大な問題があるように思われる。たとえば、キーザーとクビチュクによれば、Wenn-Dann 形式をとる法則言明は決して仮説の普遍性 (本稿では一般性と呼んでいる) と反証可能性のみを要求するわけでない。つまり、Wenn-Dann 形式はつねに「因果の原理」を含んでいなければならない。しかし、先にシャンツがあげた、企業の多角化と研究・開発支出に関して転形された Wenn-Dann 形式の言明には原因と結果が含まれているのであろうか。ここではせいぜい関連の方向が示されているにすぎないのである。このような関連の方向しか示されているにすぎない言明をキーザーとクビチュクは傾向言明と呼んでいる。これらの傾向言明はシュテークミュラー (W. Stegmüller) に依拠して不正確な説明しか提供しないものと主張される。そして、「不正確な説明は異論のない論理的演繹の可能性を阻害する。したがって、それはまた予測的に利用することも不可能である。」⁹⁶⁾

シャンツはなるほど演繹的・法則的説明シェーマのみに固執してその他一切の説明様式を認めていないのであるが、行動理論的プログラムの展開にあたってはそのシェーマの形式にのみとらわれ、実質的に説明能力を決めることになる法則ないし一般的仮説の要件にはあまりに緩やかな基準しか設定しておらず、そしてそのことが行動理論的プログラム全体の説明能力に制約を課すことになるように思われる。⁹⁷⁾ この点に関しては、その法則ないし一般的仮説の適用のなかで問題とされるべきであろう。

さて、シャンツはとくにポパーの心理主義批判に対して反論し、「行動理論的プログラム」は決して心理学への還元を意味するものではなく、制度・社会といった行動の生ずる枠組条件が周辺・初期条件として説明シェーマに入り込むのであって、ここにそれぞれの特殊社会科学の自立的説明問題があることを強調したことは前述してきたところである。しかし、キーザーとクビチュクによればこの説明シェーマにおいて「説明項から被説明項が論理的に異論のないように導出されうするためには、……そこ (説明項における一般的仮説—引用者) に含まれる概念はまた被説明項の記述に利用される概念と一義的に対応しなくてはならない。」⁹⁸⁾ このことを、シャンツの社会科学統合の基礎たる一般的仮説がもっぱら (行動) 心理学的概念に依拠して展開されている仮説で

⁹⁵⁾ キーザー／クビチュク、前掲訳書 (I)、田島壮幸監訳、27頁。

⁹⁶⁾ キーザー／クビチュク、前掲訳書 (I)、27頁および W.R. Bretzke, Der Problembezug von Entscheidungsmoellen, 1980, J.C.B. Mohr, 栗山盛彦・風間信隆共訳『構成主義経営経済学』文眞堂, 1986年, 204-222頁。

⁹⁷⁾ キーザー／クビチュク、前掲訳書, 36頁。

⁹⁸⁾ キーザー／クビチュク、前掲訳書, 35-36頁。

⁹⁹⁾ 逆に言えば、このように一般的仮説、法則ないし理論の満たすべき要件を緩やかに設定することによって、はじめてシャンツは演繹的・法則的説明を保持しながらも具体的な経営経済学を構想しえたと解せられうる。

¹⁰⁰⁾ キーザー／クビチュク、前掲訳書, 35頁。

あったという事実と関連させてとらえた時に、結局それは社会科学全体の心理学的展開を意味するものと解せざるをえない。この点の問題も、指導原理の適用を通して具体化される彼の経営経済学の展開を検討するなかで何が問題とされ、どのように説明されるのかを明らかにするなかで議論するべきように思われる。

Ⅳ. 特殊社会科学としての経営経済学具体化

——指導原理の適用——

1) 「報酬プール」としての組織観

シャントツの行動理論的経営経済学は前節でみてきた方法論的・理論的指導原理の経営経済学の認識対象への適用を通して具体化・展開されるところとなる。その際、経営経済学の対象領域ないしその認識対象は組織と市場、したがって組織参加者（Organisationsteilnehmer）と市場参加者（Marktteilnehmer）と措定される。⁽¹⁾ こうした認識対象の決定は「基礎価値判断」（Basiswerturteil）、したがって前科学的決定にかかわるものであるとはいえ、⁽²⁾ こうした決定に彼をして導いてきたものは、従来の経営経済学の選択・境界区分基準（Auswahl-und Abgrenzungskriterium）としての「経済性原理」（Wirtschaftlichkeitsprinzip）と「希少性」に対する批判、そしてそれに代わる「経済する個人」（wirtschaftende Individuen）への問題移動のなかに読みとることができる。この「経済する個人」は具体的には「（経済）組織参加者と市場参加者（消費者 [Konsumenten]）」が理解され、さらにこれら「経済事象に参加している個人の欲求充足志向」、したがってこうした人間行動に決定的に影響を及ぼす状況的コンテクスト、つまり個人行動の生ずる枠組条件として組織と市場が措定されているものと言うことができる。その意味で、我々は個人・人間行動から出発するという行動理論的プログラムの研究指令・ヒューリスティックが貫徹されていることを確認しうる。

しかし本稿では、シャントツの行動理論的経営経済学がこのような市場もしくは市場参加者（消費者）行動をも包摂しうる包括的なプログラムとして構想されていることだけを指摘するにとどめ、以下の検討ではこの領域（市場）を割愛することとしたい。⁽⁴⁾ というのは、そこでの展開はい

(1) G. Schanz, Grundlagen, S. 180. および Betriebswirtschaftslehre, SS. 89-91.

(2) Ibid., S. 182.

(3) G. Schanz, Betriebswirtschaftslehre, SS. 11-20. シャントツは財の希少性原理、経済性原理をもって経済科学の自律性を根拠づけようとする支配的見解に反対して、「欲求充足志向は……根本的に全ての人間活動において役割を演ずる『経済的行動』は……ここでは特殊ケースにすぎない。……自律性を根拠づけるその種の試みは失敗に帰したものとみなされねばならない」（Ibid., S. 13）と指摘するとともに、「自律的学科の表象は放棄されとしても『経営経済学』について依然として論ずること」ができるのであって、その場合学科は「相対的自律性」をもつとされる（Ibid., S. 14）。

(4) 市場問題については、G. Schanz, Grundlagen, SS. 294-324 および Betriebswirtschaftslehre, SS. 124-147 に詳しい。そこでは市場とは「貨幣の財への交換を可能にさせる制度」であり、組織と同様「報酬プール」と理解され、消費者行動の研究（Studium des Konsumenten verhaltens）を中心に論ぜられている。

わゆるマーケティングの分野にかかわるものであってさしあたり本稿の関心から外れるという事情があるとはいえ、シャンツのその後の理論的展開はもっぱら組織現象にかかわるものである点を顧慮すると、このような扱いが不当にシャンツの学説評価を歪めるものとはならないとの判断があるからである。

さて、そこで第1にシャンツの理解する組織および組織参加者の意味するものがいかなるものかという概念的確定がなされねばならない。

その際、まずシャンツが経営経済学の対象領域を組織と呼ぶ場合にあって、アメリカ経営学において通常みられるような組織一般が無限定に想定されているわけではない。というのは、周知のように組織には経営ないし企業、学校、病院、軍隊、大学といったひじょうに異なる社会構成体 (Soziale Gebilde) が含まれるのであって、シャンツによれば「これらすべての事態を経営経済学の対象領域に加えることは当然めらわれる。ここで明らかに一定の制限を行うことが合目的である⁽⁵⁾」と理解されているからである。しかし、この組織の限定に関しては彼の論述はひじょうに不鮮明で曖昧模糊であるが、「企業は1つの組織である⁽⁶⁾」という、いわゆる「制度的組織概念」(der institutionelle Organisationsbegriff) への支持にみられるように経営経済学の主たる対象領域は企業にあると解せられる。けれども、シャンツによれば「そのことでもちろん私企業のみがとらえられるべきではない。それ以上に行動理論的经营経済学は、たとえば公企業ないし生業 (Haushaltsbetriebe) といった他の社会構成体にも関心をもっている⁽⁷⁾」としている。こうした点を顧慮すると「経済組織」(Wirtschaftsorganisation) が行動理論的经营経済学の対象領域をなすと解せられるのである⁽⁸⁾。

他方また「組織参加者」なる概念についてもマーチ＝サイモンが従業員、投資家、供給業者、配給業者そして消費者といった主要参加者集団をあげていることを指摘しながらも、「……こうした集団が提起する問題はその内容上ばかりか、とりわけ規模的 (umfangmäßig) にもかなり異なっている⁽⁹⁾」として、狭義の組織参加者つまり「従業員」(die Beschäftigten) ないし「組織勤務者」(die in einer Organisation Beschäftigten) に限定し、具体的には労働者 (Arbeiter)、職員 (Angestellte) として管理者 (Führungskräfte) 等をあげている⁽¹⁰⁾。

(5) Ibid., S. 181.

(6) 彼はこの点明示的に経営経済学の対象領域を規定していないように思われる。つまり、彼の経営経済学の境界区分は「経済性・希少性原理」の放棄に伴って相対化・流動的なものならざるをえない。この点、後述されるように彼の「経済組織」のメルクマールとして挙げている属性も独自のメルクマールといえるかどうか疑問である。この点については、G. Schanz, Verhalten, SS. 61-72 に詳しい。

(7) G. Schanz, Grundlagen, S. 181.

(8) この点主著, „Grundlagen“ でもしばしば「経済組織」なる言葉は使われているが、より明示的なのは „Verhalten“ においてである。とくに G. Schanz, Verhalten, SS. 5-6 を参照されたい。

(9) G. Schanz, Grundlagen, S. 181.

(10) シャンツによれば、この点でキルシュ (W. Kirsch) の「メンバー」(Mitglied) 概念に相当するといふ。Ibid. 脚注を参照せよ。

(11) Ibid., S. 182.

ところで、さらにシャンツは前節において検討してきた指導原理——方法論的個人主義と報酬の理念を基礎とする独自の組織観を提起する。組織を「報酬プール」(Gratifikationsreservoir)としてとらえる視点がこれである。⁽¹²⁾つまり、ここでは組織は参加者が自己の個人的欲求を充足させる報酬の取得を可能ならしめる手段ないし用具として構想される。こうした組織観は、あくまで「社会制度は個人の利害から解釈されねばならない」という、とりわけスコットランド道徳哲学の基本理念を反映するものであると同時に、個人行動に決定的影響を及ぼすものを欲求充足ないし報酬のなかに認めるという動機づけ理論の基本理念をも反映するものである。⁽¹³⁾

シャンツは一貫して個人主義思考に立って、結局組織とは「人間のために人間によって生み出された」ものであり、したがって「人間によって変更されもしうる」社会構成体であるにとらえる。しかし、その際このような組織観が、とりわけスコットランド道徳哲学にみられるようなコンフリクトないし利害対立を無視し、したがって社会的現実を無視した調和構想(Harmoniekonzept)と結びつくものではないことを強調している。⁽¹⁴⁾それどころか、こうした組織観をもつことによって現実の組織のあり方、つまり組織がどの程度個人の欲求充足を保証しているかが正しく評価されるのであって、そこから組織の現実が批判可能でもあるし、また組織再形成の具体的方向をも呈示することができる、とシャンツは解するのである。

さて、こうした「報酬プール」としての組織は個人と組織との社会的交換(相互作用)として組織をとらえる視点とも結びついている。⁽¹⁵⁾つまり、一方での組織による報酬の提供は他方での組織参加者が行う労働給付(Arbeitsleistung)ないし給付関連行動(Leistungsbezogenes Verhalten)をも前提としているのであって、こうした組織と個人との交換を介して組織が成立しているものと解せられる。この点さらに言えば、「報酬プール」という組織観のなかに、一方で確かに個人的視点よりすれば組織は自己の欲求充足を可能ならしめる報酬の取得という目的に対する手段ないし用具としてあらわれるのであるが、他方で組織的視点よりするならば組織とは組織目的達成の手段として報酬の提供を介して組織参加者の行動を「誘導する」(kanalisieren)手段としてもあらわれるのである。⁽¹⁶⁾

組織を「報酬プール」としてとらえる場合、組織における「報酬」とは何かが問われねばならない。この点でシャンツは「『報酬』において組織参加者の行動に何らかのやり方で影響を及ぼす全ての要因が理解される」として、⁽¹⁷⁾具体的には賃金・給与(Lohn bzw. Gehalt)、職務特性(Aufgabenmerkmale)、リーダーシップ・スタイル(Führungsstil)、自律性の程度(Grad der Selbstbe-

⁽¹²⁾ Ibid., S. 184.

⁽¹³⁾ Ibid., SS. 183-185.

⁽¹⁴⁾ Ibid., S. 184.

⁽¹⁵⁾ G. Schanz, Verhalten, SS. 75-77.

⁽¹⁶⁾ G. Schanz, Organisationsgestaltung, SS. 10-11.

⁽¹⁷⁾ G. Schanz, Grundlagen, S. 190. 構造的規制とは一方で組織参加者の行動を一定の方向へ向ける「誘導用具」(Kanalisation instrumente)であるが、他方これは同時に「報酬パターン」(Gratifikationsmuster)をなす(G. Schanz, Betriebswirtschaftslehre, S. 93 および Organisationsgestaltung, SS. 10-11.)。

stimung) 等、後に彼が「構造的規制」(Strukturelle Regelung) ないし「組織構造」(Struktur einer Organisation) なる概念をもって表しているものが挙げられている。

さらに行動理論的プログラムの主たる研究関心が特殊状況コンテキストにおける人間行動の説明であったことを想起するならば、組織の報酬(人間行動の生ずる特殊状況コンテキストを表す)が給付関連行動(組織のなかで発現する具体的人間行動様式を表す)に¹¹⁸⁾いかなる影響を及ぼすかを、賃金・給与、職務特性等の具体的構造的規制に則して問うなかで組織のなかの人間行動を説明することこそ行動理論的経営経済学の中心問題をなすと解せられるのである。けれども、残念なことに主著『行動理論的経営経済学の基礎』ではこの点十分体系的に整序されて展開されているわけではない。

行動理論的プログラムの指導原理の適用、その経営経済学的展開に関して主著では「組織のなかの個人」、「組織のなかの集団」そして「組織の準行動」に大別されている。第1の組織のなかの個人では、テイラー(F.W. Taylor)の科学的管理とメイヨー(E. Mayo)らの人間関係論から出発してそれぞれの指導理念との関連で2つの組織問題、労働給付と労働満足が取り出され、それをめぐって論述される。¹¹⁹⁾第2の組織のなかの集団では、a) 社会的規範と集団給付、b) 権力、権威、リーダーシップ、c) 連合体形成とコンフリクト、意思形成(組織目標問題を含む)が論ぜられる。最後に組織の準行動では個人主義視点のもとでも一定の問題を扱うにあたって組織それ自体を自立的な社会的行為の担い手、したがって準行為ないし準行動として考察することの合目的性がとりわけ説明深度問題(Problem der Tiefe von Erklärungen)との関連で論じられている。¹²⁰⁾

¹¹⁸⁾ G. Schanz, Verhalten S. 81.

¹¹⁹⁾ この点、„Verhalten“ および „Betriebswirtschaftslehre“ では体系的に給付関連行動に及ぼす影響要因が取り上げられ詳細に論じられている。G. Schanz, Verhalten, S. 80ff. および Betriebswirtschaftslehre, SS. 97-123. しかし、そこでの論点はほとんど余すところなく主著 „Grundlagen“ において論述展開されているのであって、この点、今野氏の言う「組織理論的な、またマーケティング論的な実質的展開はついに見られない」(今野登稿、前掲論文、30, 32, 34頁)という評価に対して、少なくとも組織論的な実質的展開については、体系的に整序されているわけではないにせよ主著でも十分なされていることを本稿は強調したい。

¹²⁰⁾ つまり「科学的管理」の指導理念に関しては「財務的刺激」の重要性が、他方「人間関係運動」のそれに関しては「労働関係との一般的満足」にもとづく「調和構想」が確認され、前者と関連して「賃金と給付」の問題が、さらに後者との関連で「満足と給付」の問題がつづいて論ぜられ、さらにローラーの期待モデルに依拠して「労働給付の規定要因」と「労働満足の規定要因」の問題が論ぜられる。後者の労働満足の規定要因は本稿では扱われていない。この点渡辺敏雄稿、前掲論文、32頁を参照されたい。

¹²¹⁾ 「組織のなかの集団」では、a) ではホーソン実験で明らかにされた「社会的規範の存在」をめぐって論議が行われ、b) ではまず「権力」の分類がなされるとともに、リーダーシップ・モデルとしては、リッカート、フィードラーおよび経路——目標アプローチのそれぞれのモデルが論ぜられ、最後にサイヤート=マーチの「連合体モデル」に依拠しながら意思形成問題が論議され、それとの関連でコンフリクト現象と組織目標問題が論議される。この組織目標問題についてはハイネン(E. Heinen)の企業目標論を一方で高く評価しながらも、他方で批判も行い、結局キルシュのアプローチのなかにジャンツは自己の指導理念との接合性を見出しこれを支持する。この組織目標問題について渡辺氏はジャンツを批判されている。詳しくは、渡辺敏雄稿、前掲論文、37-38頁を参照されたい。

¹²²⁾ Ibid., SS. 290-294.

けれども、前述したように本稿の関心、それどころか行動理論的プログラムの本来的関心よりするならば、前節で検討されてきた人間行動の心理学の一般的仮説と組織という特殊状況コンテキストから組織のなかの人間行動がいかにして説明されるかなのである。シャントツはこの問題に関連して主著において断片的であるとはいえ、組織のなかの人間行動（給付関連行動）に組織が報酬（構造的規制）を介していかに影響を及ぼしうるかについて論じており、その後の彼の研究の梗概はすでに十分示されているものと解することができる。そこで本稿は基本的に主著に依拠しながら、彼の経営経済学の具体的展開を検討することとしたい。

2) 給付関連行動の決定因子

シャントツによれば、「とくに財貨ならびに用役ないし給付一般の生産と関係する一定の目的が経済組織の助けを借りて追求されていることが想起されるならば、経済組織における行動は全く一般的に給付関連行動として理解されうることが明らかとなる。」²³ この給付関連行動に関連して従って各個人がもたらす労働給付に関して個人的差異がみられることはよく知られている。こうした給付関連行動ないし労働給付にみられる個人的差異に与える影響要因は、シャントツによれば状況要因、個人の能力（Fähigkeit）そして個人の動機づけ（Motivation）の程度の3つである。

このうち、第1の状況要因としてはたとえば質的に粗悪な原材料、補給問題ないし経営手段の一時的故障が個人の労働給付のマイナスの影響を及ぼすことが予期されうる。しかし、「こうした問題は行動理論の視点よりすれば従属的意義しかもたない」として、個人の能力と動機づけの問題を中心として給付関連行動の影響要因が論じられる。²⁴

その際、給付（ L ）は能力（ F ）と動機づけ（ M ）との和ではなく積として理解される。つまり、

$$L=f(F \times M) \text{ がこれである。}$$

というのは、もし高く動機づけられている個人が自己の能力をはるかに超える課業（Aufgabe）を克服することを想定するとき、 F と M の和とすればかなりの給付をもたらすことを示すこととなり、これが事実と一致しないのに対して、 F と M の積とするならば低い給付が示され、これが事実を反映するものと解されるからである。²⁵ この式から示されることは、「能力あるいは動機づけの増大の結果としての給付変更の程度は、その時その時にもう一方の要因の値の水準に依存している。かなりの給付増加が予想されうるのは高く動機づけられているか、高い能力を有している個人の能力ないし動機づけが高められる場合のみである」。²⁶

さらに能力について、シャントツはこれがある一定時点での給付力量（Leistungskapazität）にかかわるものと解している。しかし、個人はその給付力量を組織内・外での教育訓練（Schulung）や経験（Erfahrung）を通して発展させうるものであって、その意味で給付力量の将来的発展可能性

²³ G. Schanz, Verhalten, S. 81.

²⁴ G. Schanz, Grundlagen, S. 212.

²⁵ Ibid., S. 213. この点詳しくは, Verhalten, SS. 83-85.

²⁶ G. Schanz, Verhalten, S. 84.

も合わせ顧慮されねばならない。そこでかかる発展可能性を顧慮するために「素質」(Befähigung)という概念が導入され、その結果個人の能力は以下の式で示されるところとなる。²⁷⁾つまり、

$$\text{能力} = f[\text{素質} \times (\text{教育訓練} + \text{経験})]$$

がこれである。

この式は個人の能力が教育訓練と経験という学習過程を通して一定程度まで高められうるということが顧慮されている。こうして、たとえば不十分な労働給付が個人の能力の欠如に帰せられる場合には、それは教育訓練もしくは経験の欠如に帰せられ、これが何らかの方策を通してどの程度克服されうるのかが問われるところとなる。

けれども、シャンツが給付関連行動ないし労働給付の問題でもっとも重視し強調しているのは労働動機づけの問題である。この動機づけの規定要因は個人的給付意欲ないし意思 (Leistungsbereitschaft bzw. -willigkeit) が問題となる。ここでシャンツは、ローラー (E.E. Lawler) がブルーム (V.H. Vroom) とポーター (L.W. Porter) = ローラーの期待モデル (Erwartungsmodelle) をさらに精緻化して展開しているモデル、個人的給付意欲の説明モデルに依拠しながらこの問題を論じる。²⁸⁾

このローラーの期待モデルは、「給付意欲の程度は個人が個人的 (persönlich) 目標を達成する手段ないし経路 (Weg) をある特定の活動のなかにどの程度認めるかに依存する」という経路—目標アプローチ (Weg-Ziel-Ansatz) を基礎とし、将来志向的存在としての人間を前提に個人のもつ期待 (認知的次元) をことに重視している。

この個人的給付意欲の期待モデルの基本構造は以下の3つの変数から構成される。つまり、努力—成果期待 (Anstrengungs—Resultats-Erwartungen) (A—R期待)、成果—報酬期待 (Resultats—Gratifikations-Erwartungen) (R—G期待) そして報酬の魅力度 (誘意性) (Attraktivität [Valenz] von Gratifikationen) がこれである。²⁹⁾

個人の給付意欲はまず、個人が行う努力がいかなる確率でそれに対応する成果に導くのかという自己の主観的表象 (A—R期待) によって影響を及ぼされる。けれども相対的に高い A—R期待は、高い給付意欲にとっての必要条件ではあるが決して十分条件ではない。つまり、努力と結

²⁷⁾ G. Schanz, Grundlagen, S. 213 および Verhalten, S. 86.

²⁸⁾ G. Schanz, Grundlagen, S. 214. このモデルについては、野中・加護野・小松・奥村・坂下著『組織現象の理論と測定』千倉書房、1978年、312頁以下およびキーザー／クビチェック、前掲訳書Ⅱ、田島壮幸監訳、18頁以下に詳しい。

²⁹⁾ シャンツの理解によれば、ローラーらの期待モデルは「ゲオルゴポルス (B.S. Georgopoulos) らによって開発された経路—目標仮説の精緻化」(Grundlagen, S. 220) ととらえている。この点、Verhalten, S. 88 も合わせ参照。シャンツによれば、この経路—目標アプローチは動機づけの過程理論に位置づけられ、その基本思考は「個人はある特定の状況において自己の個人的目標に導くと想定する経路をとる」ことにあるとされる。しかし、このアプローチは一般的方向づけ枠組を提供するのみで「個人がどんな状況のなかでどんな経路をとるのか」という問題に答えるためには動機づけの内容理論が必要とされるとシャンツは考えている。G. Schanz, Verhalten, S. 52.

³⁰⁾ G. Schanz, Grundlagen, SS.214-216. 詳しくは Verhalten, SS. 88-92.

びついた成果がいかなる確率で報酬をもたらすかという自己の主観的表象($R-G$ 期待)によっても影響を及ぼされるし、さらに個々人は異なる誘意性構造・選好価値をもち、努力と結びついた成果に対して異なった評価を行うことが顧慮されるべきである。後者は予期される報酬の評価度であり、報酬の誘意性(魅力度)と呼ばれる。

こうして、このモデルでは個人の給付意欲(動機づけ)は2つの期待と報酬の誘意性によって規定されるものと考えられている。その際2つの期待構成要素が認知的要素を表すのに対して、報酬の評価度をなす誘意性は動機的(情動的)要素をなす。

さらに、シャンツはこれら3つの変数の規定要因に関して以下の指摘を行っている。

まず報酬の誘意性に決定的に影響を及ぼすものは組織参加者の動機であって、個人が労働状況のなかでいかなる欲求を充足させようとしているのか、あるいは彼にとっていかなる報酬がプラスないしマイナスの誘意性をもっているかが問題となる。これは、経済組織の給付能力が基本的に組織の提供する報酬を参加者の欲求と一致させることにどの程度成功するかに依存するがゆえにきわめて重要である。しかし、すでに前節においてみたように人間が追求するに値する(erstrebenswert)とみなすものに関してはかなりの違いがみられ、こうした欲求強度の差異は個人の比較的初期の社会化段階における学習過程がきわめて重要な影響を及ぼすことが知られている。この社会化段階は組織の統制外にある。たとえば、幼児期に高い達成欲求がある人に形成されているならば、それは成人しても引き続き存在し、それに対応する環境刺激によって活性化される。しかるにもしこの欲求が幼児期に形成されていない人にはそれに対応する組織の刺激ないし報酬はいかなる効果ももたない。つまり個人がいかなる報酬を欲求充足的ないし魅力的と知覚するかには組織は影響を及ぼすことができないのであって、組織としては何よりも参加者がいかなる欲

31) 一般にこのローラーの期待モデルは、

$$M = (A - R) \times \sum (R - G) \times (V)$$

という式であらわされる〔キーザー／クビチェック、前掲訳書Ⅱ、田島壮幸監訳、19頁。〕

この場合、 $A-R$ 期待、 $R-G$ 期待とも0→1の値をとるのに対して、誘意性は+1→-1の値をとる。G. Schanz, Verhalten, SS. 91-92.

32) G. Schanz, Verhalten, S. 91. シャンツによればこの期待理論はレヴィンとトールマンの理論にもとづいていると指摘されている(G. Schanz, Grundlagen, S. 214)が、アトキンソンの「達成動機づけ理論」との関係は何も指摘されていない。アトキンソン自身自己の理論を「期待—価値(Expectancy—Value)理論」と呼んでいるが認知的次元と動機づけ次元とから理論が構成されている点ではきわめて近いと考えられる。けれども松井資夫氏によれば、両者は「一見類似しているが、誘意性(または誘因価)についての考え方がまったく違っており、期待理論では内的・外的両様の報酬が作用する状況下でのモチベーションが扱えるのに対して、「達成動機理論」は、内的報酬が作用する状況下でしかモチベーションが扱えない」という。松井資夫稿「モチベーションの期待理論」二村敏子編、前掲書、98頁。しかし、まず後者の点で私見によればアトキンソンの達成動機づけ理論の基礎となった実験は、女子学生に一定の課題克服に際して賞金を与えるという実験であった(G. Schanz, Grundlagen, S. 129)。こと、さらに前者の誘意性についても、シャンツは、ローラーの期待モデルに依拠しながらも $P_{A \rightarrow R} = 0.5$ で最大の $R-G$ 期待を予測している(G. Schanz, Grundlagen, S. 219 および(注)36)も合わせ参照せよ)点を考えると期待理論とアトキンソンの理論とがそれほど異なるものではないように思われる。

33) この点は前節で検討された達成動機研究の成果である。

求をもっているかを適切に把握し、それに対応した刺激・誘因を用意する必要がある。³⁴⁾

これに対して、組織参加者の期待の形成には組織はずっと大きな影響力を行使しうる。

A—R 期待の決定因子としては、事実に (tatsächlich) 状況 (もちろん主観的に知覚される)、他者とのコミュニケーション、学習、パーソナリティ要因 (自己イメージ・自己評価) があげられている。このうち、状況変更は個々の組織の統制範囲 (im Kontrollbereich) にあるがゆえに事実的状况がもっとも重視される。そこで事実的状况の最適形成、なかでも職務特性に主たる関心が向けられる。³⁵⁾

さらに R—G 期待の決定因子としては、事実的状况、他者とのコミュニケーション、過去の経験、A—R 期待 ($P_{A \rightarrow R} = 0.5$ の値→最大の R—G 期待)、パーソナリティ要因があげられる。³⁶⁾ R—G 期待で問題となる事実的状况は A—R 期待に影響を及ぼす事実的状况と異なる。つまり、A—R 期待では、たとえば課業の性格上個人的努力の増大が成果にほとんど影響を及ぼさないといった状況 (たとえば、ベルト・コンベア労働) が A—R 期待の形成にも一定の役割をはたすことが考えられているのに対して、R—G 期待では、たとえば賃金がいかに関与の給付と結びついているかという状況が問題となる。その際、R—G 期待においてもいかにして組織が参加者の行動に影響を及ぼしうるかという組織の影響可能性という視点から、決定因子のうちで事実的状况がもっとも重視されるとともに、とりわけ給与・昇進制度 (Gehalts- und Beförderungssystem) 職務特性、リーダーシップ・スタイルが R—G 期待の形成に影響を及ぼすものと考えられている。³⁷⁾

このように、労働 (給付) 動機づけの期待モデルではとくに組織的影響可能性の観点から組織の統制範囲内にある状況変更を通して個人の期待形成 (A—R, R—G 期待) に影響を及ぼし、この期待形成を介して組織が一定程度参加者の動機づけ (給付意欲) を操作しうるということが明らかにされている。その際、主著において検討されるのは賃金、職務特性、リーダーシップ・スタイルの問題であり、本稿でもそれに従って考察を進めていくこととする。

しかし、ここで何故シャンツはローラーの期待モデルを持ち込んだのが問われねばならない。シャンツは、ローラー・モデルをとりわけトールマンの一般的行動理論の特殊ケースさらに経路

34) G. Schanz, Grundlagen, S. 217. 詳しくは Verhalten, SS. 92-96.

35) G. Schanz, Grundlagen, SS. 218-219. ならびに, Verhalten, SS. 96-99.

36) G. Schanz, Grundlagen, SS. 219-220. ここでは5つの要因があげられているが, „Verhalten“ ではさらに「報酬の種類」が追加され, 「大抵の個人はマイナスと評価する (処罰的) 報酬よりもどちらかといえばプラスと評価する (報賞的) 報酬の方を予期している。……さらに人間はひじょうにプラスの報酬ないしひじょうにマイナスの報酬の可能性を過少評価する傾向がある」と説明している (G. Schanz, Verhalten, S. 101)。さらに $P_{A \rightarrow R} = 0.5$, つまり A—R 期待ないし「成功確率」50%のとき最大の R—G 期待が予測される点については, 達成動機づけ理論の成果から導き出されたものである (G. Schanz, Verhalten, S. 101) が, この点たとえば, ベルト・コンベア労働の場合には A—R 期待はきわめて高いにもかかわらず動機づけはとりたてて高いわけでないのであって, そこからシャンツは「低い A—R 期待および高い A—R 期待は……いかなる労働刺激も表さない」と考えている。G. Schanz, Grundlagen, S. 234.

37) G. Schanz, Grundlagen, S. 220. „Verhalten“ ではこの他に集団関係と経済組織内での個人の発展可能性の2つが追加されている。Verhalten, S. 101.

一目標アプローチの精緻化とみなしているのであって、特殊な人間行動である労働、したがって給付関連行動の説明に有効な分析関連枠としてとらえているために前節の人間行動の一般的仮説を展開する際にはなく、この特殊状況コンテキストの下での給付関連行動の分析のなかで展開しているものとみなすことができる。しかし、ここで見逃されえない点は、この給付関連行動の分析では本来行動理論のプログラムが強調してきた人間行動の演繹的・法則的説明という視点は背景に押しやられ、人間行動に与える組織の影響可能性という技術論的視点が前面にあらわれている点であって、こうして行動理論のプログラムはその経営経済学的具体化のなかで構造的規制を介して参加者の行動に影響を行使するという組織影響力の理論ないし動機づけ理論としての性格を一層際立たせるところとなるのである。

3) 賃金と動機づけ

シャンツの考察の出発点は、動機づけの期待理論の1つ経路一目標アプローチである。すでに述べたように、ここでは個人の給付意欲はどの程度当該者がある特定の活動のなかに個人目標を達成する手段ないし経路を認めるかに依存すると考えられる。たとえば、高い労働給付が個人にとってプラスと評価される報酬の獲得に有用な経路とみなされれば、当該個人はできるだけ高い給付をもたらそうとすることが予測される。したがって、経路一目標アプローチによれば、もし労働者が高い労働生産性のなかに個人目標の実現を約束させる1つの経路を認める場合には当該労働者はできるだけ多くのものを生産しようと努めるのに対して、逆に低い生産性のなかに個人的目標を達成する1つの経路を見出すならば彼はできるだけ少なく生産しようと努めることが予想される。³⁸⁾

しかし、シャンツによれば経路一目標アプローチにもとづいて行われた経験的研究は、調査対象のうち38%の労働者しか労働給付と賃金増大との関係を知覚しておらず、またほぼ同数の労働者は低い労働給付が長期的により高い所得に導くと信じていることを明らかにした。³⁹⁾

賃金と労働給付とのあいだのプラスの関係について労働者がしばしば知覚していないという事態は、シャンツによれば効果的な賃金体系を展開するにあたって状況的諸要因が顧慮されねばならないことを示している。たとえば、大規模集団における集団出来高給制という状況要因が労働者の期待（とくにR-G期待）の形成に、したがって給付意欲に影響をおよぼすことが予想されるからである。したがって「賃金体系は特殊な与件(Gegebenheiten)に適合させられねばならない。」⁴⁰⁾

この点に関して、ローラーは状況要因（組織風土[Organisationsklima]、技術そして組織構造）とそれに対応した効果的な刺激制度(Anreizsystem)とのあいだの関係を樹立しようと試みている。⁴¹⁾

³⁸⁾ G. Schanz, Grundlagen, S. 199.

³⁹⁾ Ibid. 詳しくは G. Schanz, Verhalten, S. 200.

⁴⁰⁾ G. Schanz, Grundlagen, S. 200. シャンツは、「集団関連の刺激制度」が有効な状況与件について集団が小規模で安定的であること、個々のメンバーが類似の仕事に従事しとくに大きな給付差異を示さないこと等の条件をあげている。この点については Verhalten, S. 205 参照。

⁴¹⁾ G. Schanz, Grundlagen, SS. 200-201. この点詳しくは, Verhalten, SS. 211-213 を参照せよ。

ず組織風土については、専制型 (autokratisch) 管理組織と民主型 (demokratisch) 管理組織とに分けられる。その際動機づけに賃金を利用しうる可能性は後者の方が大きい。前者の場合動機づけに賃金を利用しうるのは、賃金が生産量、利潤、売上という「硬い」(hart) 基準に直接結びつけられうる場合のみであって、それ以外の一義的給付評価が困難な状況において「信頼 (Vertrauen) と参加 (Partizipation)」が必要とされる。第2の組織の生産技術と賃金体系との関係について、たとえば大量生産技術と単品生産技術とでは異なる刺激体系が必要とされる。第3の組織構造では組織規模と集権化の程度が問題とされる。その際、組織規模に関しては小規模組織の方が大規模組織よりもさまざまな刺激体系を設計する可能性が開かれている。たとえば、ここでは組織全体の給付にもとづいた刺激体系を設計することもできる。さらに財務的刺激を個人の給付と直接に結びつけうるという点でも小規模組織の方が有利である。さらに刺激体系を個別化しうるという点では集権的組織よりも分権的組織の方が長所をもっている。

さらにまたシャンツは、賃金と労働給付の関係についてアダムス (J.S. Adams) が開発してきた公平理論 (Gleichheitstheorie [equity theory]) の観点からも検討している。⁽⁴²⁾

アダムスによれば「不公平」とは「ある個人が自分の収益—投入関係 (Ertrags—Einsatz-Verhältnis) が他の個人のそれと異なっていると知覚している時に存在する」。⁽⁴³⁾ ここで2つの状況が区別される。つまり、個人と他の個人とが直接に交換関係にある場合と、両者 (個人と他の個人) が第三者 (ここでの問題からすれば、経済組織) と交換関係にある場合とがこれである。その際、この交換関係の主観的評価は3つの可能性を有している。つまり、① 交換関係が均衡している、② 交換関係を不利だと知覚する、③ 交換関係を有利と知覚するという3つの可能性がこれである。その際、第2・第3の交換関係の知覚が問題となる。第2の交換関係を不利と知覚する場合、ホマンズのいう「平衡的正当性の法則」(他の個人と交換関係にある個人はいずれの個人の報償もその犠牲 (Kosten) に比例していることを期待する) に違反することになるのであって、ここで「フラストレーション—攻撃仮説」が述べているように攻撃的反応が予想される。第3の交換関係を有利だと知覚する場合、個人はこれを不当と感じ、その結果罪悪感 (Schuldgefühl) が生じる。その際、ホマンズもアダムスも罪悪感に対する閾 (Schwelle) は怒りに対する閾よりも高いと仮定している⁽⁴⁴⁾のであって、相対的に自己に不利な状況は有利な状況よりも早く感じ取られるという。

こうした第2・第3の交換関係において生ずる「不公平」の存在は個人内に緊張状態を生み出すのであって、個人はこれを削減しようとする。その際、個人はこの緊張状態を削減しようとして自己の収益を増大させたり (ここでの問題との関連でいえば、より多くの賃金を要求したり) 減少させたり (たとえば、この賃金の一部を慈善行為に寄付したり) しうるし、さらに投入量を多くしたり (つまり、より多くの労働、より良い品質の製品) 減少させたり (つまり、より少ない労働、品質の悪い製

⁽⁴²⁾ シャンツによれば、この「公平理論」はとくにホマンズの「社会的交換理論」とフェスティンガーの「認知的不協和の理論」にもとづいて開発されたものという。G. Schanz, Grundlagen, S. 202. この「公平理論」にもとづく賃金と給付との関係は、G. Schanz, Verhalten, SS. 214-216 をも参照せよ。

⁽⁴³⁾ G. Schanz, Grundlagen, S. 202.

⁽⁴⁴⁾ Ibid., S. 203.

品), しうるし, また準拠個人・集団を変えることもできる。

ジャンツによれば, ここでの収益を賃金, 投入を労働給付と解するならば公平理論を賃金と給付との関係に適用しうるし, また実際にこれを行ってきた一連の研究が存在する。この成果は表-4に要約的に示されうるものと思われる。とくにセルa)についてジャンツはつぎのように述べている。「さしあたり過剰支払はより高い給付をもたらし, こうして罪悪感を削減しようとする」と仮定されうる。超過投入はより多くの生産量もしくはより良い品質にあらわれる。前者は出来高ベースの支払のため不公平の拡大に導くであろう。それゆえ均衡関係に達するために超過投入はより良い品質にあらわれる⁴⁶⁾と, この4つの仮説は概ね検証され (bestätigt) たものとみなされている⁴⁷⁾。

表-4 不公平—賃金支払マトリックス※-2

		賃金支払ベース	
		出 来 高 給	時 間 給
不公平	過剰支払	a) より良い品質と より少ない生産量	b) より良い品質 もしくはより多い生産量 ※-1
	過少支払	c) より多い生産量 より悪い品質	d) より少ない生産量か, もしくはより悪い品質 ※-1

※-1 ジャンツにおいてこれらは, 給付 (Leistung) の上昇(b)もしくは投入 (Einsatz) の減少(d)という表現が使われている。しかし, 論理的にこのことは品質と生産量を合わせ含むと判断し表のように表現したものである。

※-2 このマトリックスは, ジャンツの文章を図表化したものである。
(Grundlagen, SS. 204-205 参照)

こうしてジャンツは「公平理論はたとえば賃金・昇進制度を形成する際に……若干の予言を可能とする。しかし公平理論はさらに精緻化・再吟味される必要がある」と指摘するとともに, 「なるほど貨幣は産業における行動を報賞し, 修正する本質的メカニズムであることについて広範な一致が存在するが, 同時にこれがどのように作用するのかについては (あまりに) 僅かしか知られていない。更なる研究が結びつかねばならない主要問題とは, 貨幣がいかなる役割をはたしているかという問いを動機づけ理論的領域で考察することである」と結論づけるのである⁴⁸⁾。

以上のように, ジャンツは賃金が給付関連行動, したがってまた労働給付にいかに関与するかをとくに期待理論 (ないし経路—目標アプローチ) と公平理論の観点から説明しようと試みたものと解することができる。しかしながら, ここで我々は2つの理論から一部全く矛盾する言明を

45) ジャンツはとくにアダムスとローゼンバウム (W.B. Rosenbaum) の実験 (1962年) が「もっとも有名」なものとしてあげている。G. Schanz, Verhalten, S. 214.

46) G. Schanz, Grundlagen, S. 204.

47) Ibid., SS. 204-205.

48) Ibid., S. 205.

受け、この矛盾は心理学とくに動機づけ論においてこれまでのところ何ら解消できない理論水準・状態にあることが留意されねばならない。そのことは、たとえば、公平理論は表-4のセルb)で「もし組織参加者が時間給の下で過剰支払を不公正と知覚するならば、参加者は自己の罪悪感を減らすために自らの給付を増大させる」という仮説を定式化し、これが「検証された」ものとみなしている⁴⁹。しかし、期待理論では給付と報酬とが結びついていないがゆえに、いかなる給付の上昇も予言しない。またセルd)の仮説もワイク (K.E. Weick) の「代償理論」(compensation theory) からすれば全く異なる言明が導出される⁵⁰。

シャンツが賃金が給付に与える作用に関して動機づけ理論の分野でさらに研究を押し進める必要があることを強調せざるをえないのもこうした理論水準のためであった。ここでは社会科学の統合グラムにおいてあれほど強調されていた演繹的・法則的説明は大幅に後退し、さらに同じ動機づけ(認知)理論から一部矛盾した言明が行われるということのなかに端的に行動理論的経営経済学の限界が示されているように思われる。

4) 職務特性と動機づけ

シャンツによれば、分業の進展とくに労働の単純化が工業生産と生産の飛躍的増進に導いてきたことは確かであるにせよ、今日ではこうした分業の進展が意図されざる望ましからざる副作用を生み出してきたのであって、このような事態を改善しようとする動きが「職務充実」(Aufgabenanreicherung)⁵¹である。

しかるにこの職務充実について、一方でこれに労働者が積極的反応を示し、労働生産性を高め品質を改善し、転職率と無断欠勤を減少させるのに対して、他方で一部の労働者はこれに何ら反応を示さず、したがって挙げられた効果をもたらさない場合もあることが知られている⁵²。その際、シャンツによれば何故職務充実が労働生産性を改善するのかという理論的考察が何よりも重要である。それはなにかんずく動機づけ理論からの接近を意味している。

すでにローラーに依拠して展開された給付関連行動の期待モデルにおいて職務特性は個人の(A-R, R-G)期待の形成に影響を及ぼすがゆえに、その職務特性の変更を通して組織参加者の動機づけ(給付意欲)に影響しうることが示唆されていた。

まず職務特性は個人の欲求充足様式ないし目標達成様式に影響を及ぼす。たとえば、完全に孤立した仕事は、社会的欲求を強く活性化させている人にとっては満足しえないものと知覚される

⁴⁹ Ibid., S. 204.

⁵⁰ こうした矛盾した仮説についてはシャンツ自身グッドマン (P.S. Goodman) とフリードマン (A. Friedman) に依拠しながら脚注で触れているにもかかわらず、何らコメントすることはない。但しグッドマン＝フリードマンによれば、「公平理論の予言は過少支払があまりに大きくない場合に検証されるのに対して、(ワイクの理論は一引用者) 公平命題が明らかに損なわれる場合に適切な予測を可能とする」と解している。G. Schanz, Grundlagen, S. 205 脚注を参照。

⁵¹ Ibid., S. 231. この点で詳しくは Verhalten, SS. 111-116 を参照せよ。そこではジョブ・ローテーション、職務拡大、職務充実の3つの形態が区分され検討されている。

⁵² G. Schanz, Grundlagen, S. 232. および Verhalten, SS. 121-122.

のに対して、労働を貨幣獲得の手段とみなしている人にとっては全く満足しうる。こうして、ある職務が個人の $R-G$ 期待に適応している限りで労働動機づけの上昇に導くのである。さて、同時に職務特性は $A-R$ 期待にも影響を及ぼす。しかしここでは、 $A-R$ 期待が高いもしくは低いという極値を示す場合にはいかなる労働刺激もあらわさない。つまり、たとえば流れ作業は $A-R$ 期待がひじょうに高いと考えられるにもかかわらず、労働モラル・給付意欲は相対的に高いわけでない。 $A-R$ 期待は同時に $R-G$ 期待にも影響を及ぼすのである。こうして、ジャンツは動機づけの期待理論、とくにローラーの期待モデルに依拠して、職務充実にに対する参加者の反応の差異を、最終的に参加者の選好構造ないし誘意性構造によって主観的に評価される $R-G$ 期待の差に求めたのである。⁵³

さて、ジャンツによれば給付意欲（動機づけ）と職務特性との関連を考察するうえで重要な理論的関連枠をハックマン（J.R. Hackmann）とローラーが開発してきた。これは以下の5つの言明に要約されうる。⁵⁴つまり、

言明1 ある行動（Verhalten）が個人にとってプラスと評価される（内発的・外発的）報酬をもたらすと信ずるならばその行動が生ずる確率は高い。

言明2 潜在的報酬はどの程度それが個人の生理学的欲求ないし心理学的欲求を充足させうるかにもとづいて評価される。

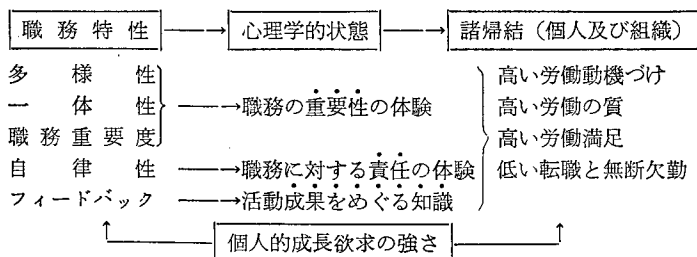
言明3 組織参加者が組織目標のために労働する場合とは、参加者の欲求をできるかぎり充足させるように労働条件を形成することに成功する場合である。

言明4 現代工業化社会では例外を除けば、階層上「下位の」（unten）の欲求からは動機づけ的刺激は生じない。しかし、全ての組織参加者が「高次元」欲求を充足させる機会に反応するわけではなく、この欲求を基礎とする職務充実は無差別に適用されえない。

言明5 高次元欲求を活性化させている個人は自分にとって価値ある、意味ある職務を遂行する時に、この欲求を充足させうる。

さらに、ハックマンらは表-5に示されるモデルを使って職務特性、心理学的状態そしてその結⁵⁵

表-5 ハックマン＝ローラーの職務充実モデル



出所：G. Schanz, Grundlagen der verhaltenstheoretischen Betriebswirtschaftslehre, S. 237.

⁵³ G. Schanz, Grundlagen, S. 234.

⁵⁴ Ibid., SS. 235-236.

⁵⁵ このモデルのなかであげられている職務特性の各次元の詳しい内容については、G. Schanz, Verhalten,

果のあいだの関係を示している、ここでは個人の「成長欲求」(Wachstumsbedürfniss)というモデレータ変数がモデルの妥当性領域を制限している。つまり、このことは職務充実が全ての個人の給付意欲に対して等しい有効性をもって作用するわけではないことを示している。

こうしてシャンツの結論は、「必ずしも全ての人間が労働それ自体のなかに高次元欲求の充足を求めているわけではない。一部は何よりも他の願望を充足することのできる手段とみなしている。この場合には、財務的刺激がもっとも強力な動機づけ的作用の出発点となる。ここでは要するに科学的管理の原則が機能する。⁵⁹」

こうして、シャンツは職務特性の変更(職務充実)が給付関連行動、とりわけ労働動機づけにいかに関与を及ぼすかをとくに動機づけの期待理論にもとづいて説明しようと試みたものと解することができるであろう。ここでは、職務特性が個人のA—R期待ないしR—G期待に影響を及ぼし、とりわけ(高次元欲求を活性化させている)参加者の誘意性構造によって主観的に評価されるR—G期待の変更を通して参加者の給付意欲・動機づけを高め、その結果高生産性・高品質・高い労働満足に導くことが示されている。ここでは充実された職務と高い生産性との心理学的要因、動機づけ(給付意欲)を介して説明されているように思われる。しかし、私見によれば現実の職務充実の事例においては、たとえば職務再設計が労働者の多能工化を通して省力化を可能にしたり技術工程の改善をもたらし、そのことが生産性・品質を改善させうることもあることが見逃されえない。つまり、心理学的要因以外の社会的・技術的要因も職務充実を介してあらわれる効果に影響を及ぼすことが予想される。けれども、シャンツらの心理学的アプローチではもっぱら職務充実とその結果は心理学的(動機づけ)要因に帰せられ、その際職務充実モデルの妥当性の判定は参加者の高次元欲求の活性化のみに求められる(表-5参照)。つまり、ここでは職務充実が所期の成果をあげた場合には参加者が高次元欲求を活性化させているのであり、所期の成果をもたらさなかった場合には参加者は高次元欲求を活性化させていなかったと「説明」する。ここでは、とりわけ社会的・技術的問題が視野の外に置かれてしまう。こうした問題を合わせ考慮することなしに、もっぱら動機づけの観点からのみ職務特性(職務充実)の給付関連行動(組織のなかの人間行動)に及ぼす影響をとらえようとするシャンツらのアプローチは明らかにその説明能力に一定の限界をもっているように思われる。

5) リーダーシップと動機づけ

リーダーシップ(Führung)とは「1人の個人がある共通の職務の実施に際して他の人々を指令し、調整し、監視する人的関係」であり、一方でリーダー(Führer)とフォロアー(Geführte)とのあいだの関係ないし二人以上の諸個人の相互に影響を行使し合う関係にかかわり、「社会的

SS. 126-128 に論述されている。

⁵⁹ G. Schanz, Grundlagen, SS. 237-238.

⁶⁰ このような観点から筆者は以前この「職務再設計」問題を検討したことがある。とくに拙稿「社会・技術システム論」村田稔編著『経営社会学』日本評論社、1985年、第4章所収を参照。

⁶¹ G. Schanz, Grundlagen, S. 250 および S. 239.

行動」の一形態と解せられる。しかし他方で、社会的交換理論の見地よりするならば、リーダーの行動はフォロアーにとって社会的交換過程に対する基礎を形成する「報酬」とみなされうる。このように解するならば、リーダーシップはこのリーダーの行動様式という「報酬」を介してフォロアーの給付関連行動に影響を及ぼすという動機づけ理論の問題となる。⁵⁹⁾この問題について、我々はローラーの「期待モデル」のなかでリーダーシップが参加者のR-G期待の形成を介して給付意欲（動機づけ）に影響を及ぼしうることをすでに確認している。

こうした観点からすれば、リーダーシップに伴う組織的影響力行使はフォロアーの行動様式にあらわれるのであって、そのためにはフォロアーがリーダーの行動様式を自分にとって「報酬的」と知覚し、これを「受容」せねばならない。ここではフォロアーがリーダーシップ考察の中心におかれている。⁶⁰⁾シャントツによれば、従来のリーダーシップ研究、とりわけフィードラー（F. E. Fiedler）のコンティンジェンシー・モデルではもっぱらリーダーとリーダーの欲求構造の視点から論じられていたのであって、フォロアー自身は「リーダーシップ状況の一部としてしか浮上していない」。⁶¹⁾

しかし、シャントツによれば最近一般動機づけ（認知）理論をリーダーシップ問題に適用しようとする試みがあらわれている。これはリーダーシップの経路—目標アプローチ（Weg—Ziel—Ansatz der Führung）と呼ばれる。シャントツはリッカート（R. Likert）やフィードラーのリーダーシップ研究を詳しく紹介しながらも最終的に彼が支持するものこのリーダーシップの経路—目標アプローチである。⁶²⁾

このアプローチの基本的思考とは、リーダーシップを相互作用・集団現象として理解しながら、リーダーシップ・スタイルないしリーダーの行動様式は、フォロアーによって自己の個人的目標の達成を可能にさせたり、その達成を困難にさせたりする経路ないし手段と知覚されるということにある。ここではリーダーシップの問題は、いかにして組織参加者の給付意欲が喚起されうるかという視点の下で考察される。⁶³⁾

したがって、リーダーがフォロアーの給付関連行動に影響力を行使し、参加者の給付意欲（動機づけ）を喚起しうる条件とは、フォロアーがリーダーの行動様式を欲求充足の直接的源泉と知覚するか、あるいはその行動様式にその他の欲求の（事後的）充足という点で手段的価値を認める場合である。⁶⁴⁾つまりこうした場合には、「フォロアーはそれに対応する動機づけ的性向（Disposition）が存在するかぎりにおいてリーダーの行動のなかに彼らをして個人的目標を達成させる

59) Ibid., S. 268. および Verhalten, S. 186.

60) この意味でしばしば「リーダーシップ研究の『コペルニクス的転回』と呼ばれている」という。G. Schanz, Verhalten, S. 186.

61) Ibid., S. 185.

62) Ibid., SS. 170-183. Grundlagen, SS. 250-267.

63) G. Schanz, Grundlagen, S. 268.

64) シャントツによれば、たとえば高い給付をもたらした部下を誉めたたえる上司は直接部下の自尊欲求を充足させるのに対して、上司の行動様式が後の物質的利益を獲得させるものと部下が知覚する場合は上司の行動様式には部下にとって手段的価値が帰属する。Ibid., S. 269.

か、少なくともこうした目標に一層近づける経路を認めることができる」のであって、それによって参加者の給付意欲は高められる⁶⁵⁾。

こうした理論構想に依拠しながら、いかなる状況においていかなるリーダーシップ・スタイルが優先されるかが評価される。その際、リーダー行動は「構造設定」(Initiating Structure)と「配慮」(Consideration)という二次元から構成されるものとみなされる⁶⁶⁾。シャンツによれば、「構造設定」とは上司が集団活動の組織化に重点をおく行動次元をあらわすものであるのに対して、「配慮」とは暖かい、友好的といった言葉で記述されうる雰囲気を生み出すよう努力している行動次元をあらわしている。シャンツは前者については「職務志向」(Aufgabenorientierung)、後者は「協働者志向」(Mitarbeiterorientierung)に対応するものと考えている。このリーダーの行動様式の2つの次元から表-6にみられる4つのセルからなるリーダーシップ・スタイルがローラーに依拠して明らかとされる。

しかし、問題はこのような各々のリーダーシップ・スタイルが給付関連行動にいかなる作用を及ぼすかという点である。シャンツによれば、協働者志向(セル・b)だけでも職務志向(セル・c)だけでも労働動機づけ

表-6 リーダーシップ・スタイルのローラーモデル

リーダーの 行動次元		職 務 志 向	
		高	低
協働者志向	高	a) 民主型ないし参加型	b) 人間関係型
	低	c) 専制型	d) 自由放任型

出所：G. Schanz, Grundlagen der verhaltens-theoretischen Betriebswirtschaftslehre, S. 270.

を高めるには十分ではない。前者において、リーダーは単に部下に親切であることによってフォロアーのR-G期待を変えることはできない。ここで給付上昇の効果が予期されるのは、たとえば自尊欲求を活性化させているフォロアーが実際に高い給付を実現した場合にリーダーによる賞賛と支持を受けとる場合のみである。さらに職務志向においてもこうしたリーダー行動が高い給付に対して、たとえば付加的賃金といった外発的報酬を与えうる場合にのみR-G期待の変更、したがって動機づけの効果が予想されうる。ここでは、いずれの場合にも個人的目標の達成(欲求充足)に導く経路は労働給付であることが強調される。こうしてしばしば、民主型・参加型リーダーシップ・スタイルが給付上昇の有効な手段と思われる。「その理由は、多くの人間は物質的・非物質的報酬を高く評価していることに認められうる。『構造設定』は財務的報酬を獲得するという人間努力において彼らを支持する。『配慮』は職場での社会的欲求を充足させる⁶⁷⁾。」つまり、リーダーの行動様式が職務志向次元でも協働者志向次元でも高い場合にフォロアーの給

⁶⁵⁾ Ibid.

⁶⁶⁾ Ibid., SS. 269-270. このリーダー行動の2次元はオハイオ州立大学の研究者集団が用いた概念であるが、その後この2つの次元では「狭すぎる」として「指令的、指示的、給付志向的そして参加的」リーダーシップとに区別されている。G. Schanz, Verhalten, S. 189. なおこのオハイオ州立大学の研究については、野中・加護野・小松・奥村・坂下共著、前掲書、227頁以下も参照。

⁶⁷⁾ G. Schanz, Grundlagen, S. 269. および Verhalten, S. 167.

⁶⁸⁾ その際、セルd)の「自由放任型」は経済組織ではいかなる意味ももたないとして論議の対象からはずされている。Ibid.

⁶⁹⁾ G. Schanz, Grundlagen, S. 271.

付意欲が高まることが予期される。しかし、このことはすべてのフォロアーに妥当するわけではなく、したがってこのリーダーシップ・スタイルが万能的処方箋 (Patentrezept) を意味するわけではない。シャンツによれば、このリーダーシップ・スタイルしたがってまたこれがもたらす「権力平準化」(Machtausgleich) (参加) が動機づけ効果をもたらしうる人間 (フォロアー) とは、a) 自立性、自尊といった高次元欲求をもつ人、b) 参加の可能性をプラスに評価する集団に所属する人、c) 集団が提供する社会的報賞を評価する人に限定される。

こうして、シャンツはリーダーシップ・スタイルの問題をとくにリーダーシップの経路—目標アプローチの観点から動機づけ理論の問題として検討し、その結果個人が抱く目標・経路はひじょうに異なるがゆえにある特定のリーダーシップ・スタイルを唯一正しいものとみなすことを排すると同時に、その際とくに参加者の選好価値ないし誘意性構造から出発してこれに対応したリーダーの行動様式 (リーダーシップ) を考察する必要性を指摘したものと解することができる。しかし、このリーダーシップの経路—目標アプローチはいまだ一貫性のある検証結果が示されているわけでもないし、また十分精緻化されて展開されているわけでもない。この点で、シャンツもリーダーシップ現象を取り扱うにあたって経路—目標アプローチの必要性を指摘しながら、「経済組織のなかでもリーダーシップがどのようにして実践さるべきかという考察は経営経済学にとって永続的課題 (Daueraufgabe) とみなされうるし、そのかぎりでは不断の挑戦をなす」と強調せざるをえなかったのである。

我々はここでもやはりこの (リーダーシップが給付関連行動に与える作用・影響) 問題に関して、行動理論のプログラムは満足しうるような一義的な演繹的・法則的説明をしていないと結論づけねばならない。とりわけ、心理学ないし行動科学はこうした問題に一義的な回答を与えてくれるほど成熟した理論水準に達しているかどうか筆者は疑問に思っている。たとえば、このリーダーシップ現象についても我々は矛盾した言明をもつ。つまり、シャンツによれば経路—目標アプローチよりすれば「高度に構造化された職務 (ルーチン性格を有する職務) が問題となる場合、専制的な厳密な指令とコントロールに配慮したリーダーシップはおそらく阻害的に (hinderlich) に作用する。それは当該個人によって余分なものと知覚される。……これに反して、構造化されていない (曖昧な) 職務の場合、そのようなリーダーシップ・スタイルは仕事をしやすくするであろう」と。しかし、私見によればかかる言明はこれまでに行われてきた一連のコンティンジェンシー理論の成果と真向から対立するものであるように思われる。事実シャンツが検討を加えているフィ

70) Ibid., 272, および Verhalten, SS. 192-193.

71) 野中・加護野・小松・奥村・坂下共著、前掲書、251頁。および G. Schanz, Verhalten, S. 187ff. とくに後者では枠組み構想 (Rahmenkonzept) として論述されている。私見によれば、こうしたひじょうに多様な研究成果をもたらししているリーダーシップ研究を体系的に整理し、一つの説明モデルのなかに統合しうるアプローチは存在していない。批判的合理主義のいう「統合的作用」をもつリーダーシップの一般理論は存在しない。

72) G. Schanz, S. 272.

73) Ibid., S. 269.

ードラーのモデルでは、シャンツ自身の言葉を借りれば「明確に定義された職務が問題であり集団がリーダーを支持しているならば、リーダーは明確な指令を与えていることが予想される。そうでなければ彼は集団の評価を失い……影響力可能性も失うであろう……協働者志向スタイルはあまり構造化されていない職務が問題であり、リーダーが集団において人気がある場合に適切である⁷⁴⁾」と。ここにもすでにシャンツの行動理論的プログラムの説明能力の限界を確認しうる。行動理論的プログラムの説明能力は、偏に動機づけ（認知）理論広くは心理学の理論水準（状態）を一步も超えることができないばかりか、その限界をそのまま反映せざるをえないように思われるのである。

V. 行動理論的経営経済学の性格と諸問題

これまでの検討を通して明らかなように、シャンツは批判的合理主義に依拠して科学的説明を演繹的・法則的説明に求めた方法論的个人主義に立って、経営経済学は何よりもまず人間行動についての法則ないし一般的仮説から出発せねばならないと主張した。つまり経営経済的事象（組織・市場参加者の人間行動）はこの法則ないし一般的仮説と周辺・初期条件として機能する特殊状況コンテキスト（組織と市場）とから導出されると考えたのである。したがって、行動理論的経営経済学を具体的に構想しかつ展開するためには法則ないし一般的仮説の存在は必要不可欠なものであった。そこで彼はそれを「報酬の理念」に導かれて（行動）心理学に求めようとした。しかし、そこでも理論多元主義が際立っており、人間行動の動機・認知、学習理論の次元を同時に顧慮しうるような一般的理論を見出すことはできなかったのであって、そこでともかく一般性の高いと思われる心理学的仮説を自ら選定して人間行動の一般的心理学的仮説体系（集合）を構築しようとした。それは人間行動の契機を動機、期待、認知的不協和そして行動報酬の交換に求めるとともに、具体的な一般的仮説をそれぞれ欲求階層説、達成動機（づけ）研究、認知的不協和の理論そして社会的交換理論に求めたのである（図-3参照）。これらの理論こそが演繹的・法則的説明シェーマにおいて利用される法則（一般的仮説）として理解されたのである。かかる理解を可能ならしめたものこそ、彼独自の法則要件の設定にあった。つまり、彼は法則たる Wenn-Dann 言明に「因果的原理」を要求せずに一般性をもった「条件性」のみを要求したのである。こうして、比較的緩い法則基準を設定することによってのみ演繹的・法則的説明シェーマを保持しながらも行動理論的経営経済学を展開しえたのであった。

しかるに行動理論的経営経済学の具体的展開に際しては必ずしもこうした一般的仮説と特殊状況コンテキスト（組織と市場）たる周辺・初期条件とからの論理的演繹という「説明」関心は後退し、もっぱら動機づけの期待理論、ローラーの労働動機づけの期待モデル、経路—目標アプローチ、公平理論に依拠しながらいかにして組織は参加者の給付関連行動に影響を及ぼしうるかという組織影響力の理論として展開されるところとなった。なかでもローラーの労働動機づけの期待モデルは突出した位置を占め、行動理論的経営経済学の展開（指導原理の「適用」）における基礎

⁷⁴⁾ Ibid., S. 265.

的視座ないし基礎的準拠枠となっていたことはすでに前節において確認してきたところである。

以上のように解するならば、シャンツの行動理論的经营経済学は、すでに今野登氏が位置づけておられるように「動機づけ論的经营学」ないし「動機づけ志向的经营経済学」とみなすことが正当であると思われる。なるほど本稿では扱うことのできなかったコンフリクト・権力問題等の集合体現象の説明において一部導入される「交換の理念」⁽¹⁾、「社会的交換理論」は学習理論の次元に他ならず、その意味で動機づけ理論としての位置づけは狭すぎるのであって、故小島三郎氏が指摘されるように「行動科学的・心理学的アプローチ」と位置づけることもできるように思われる⁽²⁾。しかし、シャンツの行動理論のプログラムの中心には「報酬の理念」という指導原理に端的にあらわれているように欲求充足志向的存在としての人間が置かれ、したがってその中心は動機づけ問題であったこと、さらには学習理論の次元よりも認知的次元に「論理的優先性」を与え、とりわけ達成動機研究や認知的不協和の理論にみられるように学習理論の次元（過去の経験）は認知的次元において扱いうると考えていたことを顧慮すれば、やはり動機づけ理論、とくに認知心理学にもとづく经营経済学として位置づけるべきであると思われる。

その際、彼の動機づけ理論は組織の「報酬」を介して組織参加者の行動を誘導・規制する組織的影響力の理論として展開されているのであって、さらに経済科学としての经营経済学に対して彼が行う厳しい批判を合わせ顧慮に入れるときには、行動理論的经营経済学はこれを動機づけ論的（経営）管理論として位置づけるべきと解せられるのである。

ではその際の基礎的視座ないし基礎的準拠枠とされる動機づけの期待理論、とりわけローラーの期待モデルは批判的合理主義が設定する理論の評価基準からしていかなる評価が与えられうるのであろうか、シャンツ自身これに答えることはないけれども、彼が演繹的・法則的説明シェーマのみを支持し他の説明様式を一切認めていない以上、この点はぜひとも明らかにしておかねばならない。なぜなら、演繹的・法則的説明モデルによる説明にこの期待理論が利用されうるためには何よりもまず批判的合理主義それ自身の要求する理論の評価基準をいかに満たしているにかかっていると解せられうるからである。これはまた同時に行動理論的经营経済学の説明能力の程度をあらわすものでもある。

この点ですでにキーザーとクビチェックはローラーの期待理論を批判的合理主義の評価基準に照らして検討するなかでその「情報内容は、全く疑わしいというわけではないにせよ、特に高いというわけではない。そこでそもそも問題となっているのが仮説なのか、それとも定義つまり分析的に真である言明なのか、全くはっきりしていない⁽³⁾」し、また「成果—期待—理論（ローラーの動機づけモデルのこと——引用者）の支持あるいは反証のための経験的努力の成果——維持の程度——が極めて内容の乏しいものとなっても、それは不思議ではない。すなわち、成果—期待—モデルの変種のテストは、通常、従属変数の変動のたった30パーセントのみを『説明する』にすぎ

(1) 今野登稿、前掲論文、34頁。

(2) 小島三郎稿、前掲論文、『三田商学研究』（1983年）86頁以下。

(3) キーザー／クビチェック著、前掲訳書（Ⅱ）、田島壮幸監訳、26頁。

(4) ない」と述べるとともに、以下のように結論づけている。つまり、「成果—期待—理論のこうした論理的ならびに経験的問題を考慮して、その公式によって……正確さがあるかのように見せかけられていることが確認されるべきである。その公式は、認知過程の『ブラック・ボックス』を開くために行動学者が行った1つの試みと評価されねばならず、その試みはいくら良くても初歩的な説明のスケッチという性格をもつにすぎない。……それに基づく説明は必然的に擬似説明である。」⁽⁵⁾

シャンツはこのような批判に直接答えているわけではないが、動機づけの過程理論を論述するなかでつぎのように述べている。つまり、「その際著しく無内容 (inhaltsleer) であまり情報提供的でない (wenig informativ) 構想とかかわっているという考えが容易に浮かぶであろう。そのことで動機づけの過程理論の性格は誤解されているのである。当然、さしあたりある特定個人が具体的状況のなかでいかに行動するかを知ることはできない。そのためには追加的知識が必要となるのである。動機づけの過程理論はいくつかの内容理論を包摂する外形的枠組 (äußerer, mehrere Inhaltstheorien umfassender Rahmen) として機能する」⁽⁶⁾ というのである。しかし、われわれは動機づけの内容理論そのものもはたして批判的合理主義の要求する理論評価基準に照らして期待理論よりも事情がよいと主張できるわけではないように思われる。⁽⁷⁾ けれどももっと重要な点は、確かに今日とりわけ動機づけ研究においてシャンツの理解するように、動機づけのプロセスのなかに人間動機 (欲求) をビルト・インさせ、こうして人間行動の動機的次元と認知的次元とをとくに期待モデルのなかで統合していこうという動きが1つの大きな流れないし発展方向として形成されていることは確かだとしても、いまだこれは構想の域を出るものではなく、あけて今後の研究の進展に委ねられているところなのである。⁽⁸⁾ この意味で本稿はすでに述べてきたように、心理学においてシャンツの主張するように演繹的・法則的説明シェーマに利用しうる法則ないし一般的仮説が見出され、その意味で自然科学に匹敵しうるほどの成熟した理論水準・状態にあるのか疑問に思わざるをえない。その意味で、彼の行動理論的経営経済学がきわめて形式上きわめて厳密かつ包括的な体系性をもち、その点我々はそれを高く評価するものではあるが、その具体的展開においてはあけて心理学的研究の理論水準の限界にぶつからざるをえないのであって、また理論構造的にこの心理学の研究水準を一步も踏み越えることができないところに行動理論的経営経済学の致命的な理論的限界を認めざるをえないのである。

さて、すでに指摘したようにシャンツはポパーの心理主義批判に反論するなかで強く人間行動

(4) 同上訳書、28-29頁。

(5) 同上訳書、29頁。

(6) G. Schanz, Verhalten, S. 52.

(7) この点でシャンツ自身説明能力の高い社会心理学的研究としてフェスティンガーの認知的不協和の理論とホマンズの研究のみがあげられ欲求系理論を挙げていないことが確認されるべきである。G. Schanz, Einführung, S. 32 および S. 47 を参照せよ。

(8) 坂下昭宣稿、前掲論文、二村敏子編著、前掲書、67-70頁および二村敏子稿「組織行動論の成立・特質・展開」二村敏子編著、前掲書、第1章、17頁。

の一般的仮説を心理学に求めることは社会科学、とくに経営経済学の心理学への還元を意味するものではないことを強調していた⁽⁹⁾。しかし、前節の検討から理解されうるようにリーダーシップ、賃金、職務特性といった経営経済学固有の問題もそれはことごとく動機づけ問題に転形されて展開されるところとなった。この点、すでに演繹的・法則的説明スキーマにおける被説明項と一般的仮説との概念の強制的対応性からすれば当然のことであった。しかしこのことはまた、ジャンツの行動理論的経営経済学の扱いうる経営経済的問題もこうした動機づけ問題に転形可能な問題に限定されることをも意味するように思われる。これはまたジャンツの研究プログラムの重大な限界をなすものと言わざるをえない。というのは、私見によれば動機づけ理論が扱いうる問題は経営経済学の基本問題のうちごく一部、しかも個人ないし小集団のレベルでの問題にすぎないからである。

ジャンツ自身は方法論的個人主義に徹底して立ちすべての経営経済学的問題は人間問題ないし人間の欲求充足問題に還元しようと考えているのであるが、けれども一方組織のマクロ・レベルでの考察についても「説明深度」との関連で一定の有用性を認め、これを組織の準行動ないし準行為の概念でとらえていた。その際、こうした集合体仮説の有効な問題領域としては具体的に経済組織間の関係、多国籍コンツェルンの行動、組織と環境との関係等々があげられていた。ジャンツは、ここでも方法論的個人主義に対立する方法論的集合主義を認めるわけではなく、こうしたマクロの考察も究極的には個人のレベルに還元して説明しうるにしても、分析目的との関連で提起される説明の「深度」ないし研究の費用―便益的な「科学経済的次元」から個人のレベルにまで還元しなくとも必ずしも良いと考えたのであった⁽¹⁰⁾。これと関連して、ジャンツはローレンス＝ローシュの「分化と統合」に関する仮説及び企業の多角化に関する自己の研究事例を使って、いかに「挙げられた（マクロ・レベルでの——引用者）諸仮説が難なく個人のレベルに還元されうる」かを示そうとしている⁽¹¹⁾。けれども、彼は結局社会的制度（組織）の行動様式は「原則的に個人の行動ないし意図に還元される」（方法論的個人主義からすればこれは当然の主張である！）ことを繰り返すだけで、実際にマクロ仮説をミクロ人間行動仮説に還元して説明することは決してしないのである。

ジャンツの行動理論的プログラムが依拠している動機づけ理論はことごとくアメリカで戦後急速に発展をみた行動科学、とくに認知心理学の研究であって、これらがこれまでのところ全て個人のレベルか小集団といったミクロ・レベルで展開されてきたものであって、これを超えるレベルでの理論化には未だ成功していないことが確認するべきである⁽¹²⁾。したがって、ジャンツは動機づけ理論の問題に転形しえないところではこれを全て「組織の準行動」概念に押し込め、これについて一定の有用性を認めながらも行動理論的経営経済学の枠内で心理学的一般仮説を使って説

(9) G. Schanz, Grundlagen, SS. 84-86.

(10) Ibid., S. 293.

(11) Ibid., SS. 290-291 および SS. 61-63.

(12) Ibid., SS. 90-91 および SS. 292-293.

(13) 二村敏子稿、前掲論文、二村敏子編著、前掲書、17-18頁。

明することができていないように思われる。

最後に、経営経済学が特殊社会科学として構想され、隣接諸科学とくに行動科学に接近していくなかに、経営経済学の一般管理論化傾向、とくにアメリカ経営学に顕著にみられる特徴が潜んでいる。人間行動は経営経済学固有の認識対象ではないからである。したがって学科の境界区分も相対化せざるをえず、そこでは絶対的な境界区分・選択基準は排除される。

この点シャントの行動理論的経営経済学において学科の対象領域は組織と市場と指定されていた。とくに組織についてみれば、彼は無限定に組織一般を学科の対象領域と考えているわけではなく、一応これを「経済組織」に限定してとらえていると解することができる。しかし、彼が「経済組織」のメルクマールとして「相互作用体系」、「目標志向性」、「用具的特性」、「分化と統合」そして「連続性」という5つの標識を掲げるときに、これらの諸特性がはたして「経済組織」の標識を真にとらえているか疑問とせざるをえないのである。我々の理解によれば、それらの標識はせいぜい「労働組織体」の標識を意味するものにすぎず、「労働組織体」と「経済組織」との間には重要な本質的差異が認められるからである。¹⁴ シャントも主張するように経済組織とその他の組織、さらには一切の社会構成体のあいだに一定の共通性を認めることはできる。たとえば、シャントの主張するように経済の場で発現する財・用役の交換事象も財の「希少性」なる事態も「概念」定義の設定次第でこれをすべての社会領域の特質とすることもできるであろう。しかし、本稿の理解よりするならば何よりもまず経営経済学の対象領域で発現する固有の事象を他の社会的事象から区別するものは何かを問うことから出発すべきであるように思われる。しかるに、シャントの経営経済学はまさに逆にあらゆる社会事象に共通してみられる一般的標識（人間行動一般）とは何かを問うことから出発しているのである。こうした一般的標識を経済という特殊領域に適用するためには、何にもまして経済という特殊領域の独自の特性（「体制関連の事実」ないし「企業体制」問題）が理論のなかに正しく位置づけられていなければならないように思われる。この点で、シャントの経営経済学は社会事象一般にみられる共通性（人間行動一般）が強調されるあまり、経済という特殊領域にみられる独自の性格が見逃されているのではないのかどうか、そしてそのことがまたアメリカ経営学（管理論）が抱え込んでいる問題を挙げて経営経済学のなかに持ち込むことになるのではないかとさらに検討の余地があるように思われる。

V. 行動理論的経営経済学とドイツ経営経済学の理論的潮流の変化

すでにドイツ語圏の経営経済学界において、とりわけ1970年代以降はっきりした形でグーテンベルク理論体系は相対的地位を低下させてきたことが確認されうるように思われる。たとえば、ラフェー（H. Rafée）は「ドイツ語圏の経営経済学はE・グーテンベルクおよび彼の要素理論的アプローチを通してその最初の包括的かつ纏まった基礎構想を拡大された」とこれを高く評価しながらも、「現代ドイツ経営経済学においては、グーテンベルクの要素理論的アプローチは全体

¹⁴ G. Schanz, Verhalten, SS. 61-72.

¹⁵ この点については中村瑞穂著『経営管理論序説』亜紀書房、1975年、第7章を参照。

としてみると重要性を失っている」と主張している⁽¹⁾。

ヴェーエ (G. Wöhe) は「現代ドイツ経営経済学の理論的アプローチを批判的に分析する⁽²⁾」なかで、グーテンベルク理論は「50年代初頭以降およそ70年代初頭まで支配的」な地位を保持していたと高く評価しながらも、その意義を「経営経済理論発展の偉大な礎石」ないし「最近の諸アプローチの出発基礎⁽³⁾」と位置づけ、さらに今日もっとも重要な理論的アプローチとして、1) 意思決定志向 (entscheidungsorientiert), 2) 行動志向的 (verhaltensorientiert), 3) システム志向的 (systemorientiert), 4) 労働志向的 (arbeitsorientiert) そして 5) その他の理論的アプローチとして、a) 企業の経済理論, b) コンフリクト・権力論的アプローチ, c) 状況的アプローチを挙げて批判的に検討している。

問題は、グーテンベルク理論体系の相対的地位の低下とそれに伴って生じてきたドイツ経営経済学の多元主義的傾向の顕在化が何によって生じ、何によって特質づけられるのかという点であろう。

この点でヴェーエの先の論文がきわめて示唆的であるように思われるのは、彼がつぎのように述べている点である。つまり、「……経営経済学が社会科学のなかに統合され、それとともにたとえば心理学ないし社会学との厳密な境界区分の試みが『無駄な企て』 (vergebliches Unterfangen) に終わると主張される場合には……科学としての経営経済学は依然境界区分されている他の学科への越境によって自己のプロフィールを見失うという危険を犯すことになる」と強く反対している点である⁽³⁾。彼のここでの批判は直接に「意思決定志向」に向けられたものであるとはいえ、この論点はヴェーエが挙げた、とくに70年代以降生じてきた新しい諸アプローチに大方共通してみられる特質だからである。つまり、我々はこの点から70年代以降ドイツ語圏の経営経済学において相対的に地位を高めてきた新たな理論的アプローチがいずれも隣接諸学科、とりわけ行動諸科学に対する学科の解放を通して出現してきたものとみなすことができるのである⁽⁴⁾。

さらにヴェーエは、「経営経済学の認識対象に行動科学的諸局面を組入れることに伴ってグーテンベルク以降何よりもまず理論的に構想されてきたドイツの経営経済学は具体的な管理問題の解決に向けてアングロサクソン語圏の管理論に接近した⁽⁵⁾」(傍点は引用者による)と指摘している。ここでもヴェーエの指摘は70年代以降のドイツ経営経済学の理論動向の特質をきわめて印象的に示唆している。つまり、第1に隣接諸学科、とりわけ行動諸科学への学科の解放は経営経済学の管理論化をもたらしたのであり、第2にその際何よりもアメリカの管理論への接近・傾斜のなかで理論化が行われてきたのであり、第3にこれらの展開が企業における具体的な管理問題と絡ん

(1) ハンス・ラフエー著、前掲訳書、清水敏允訳、57頁と58頁。これに関しては、岡田・永田・吉田共著、前掲書、126頁以下も合わせ参照。

(2) G. Wöhe „Gegenwärtige theoretische Ansätze der Betriebswirtschaftslehre“, Diskussionsbeiträge, Fachbereich Wirtschaftswissenschaft, Universität des Saarlandes, Juli, 1985, S. 1.

(3) Ibid., S. 10.

(4) この点ではハンス・ラフエー、前掲訳書、50頁以下も参照。

(5) G. Wöhe, a.a.O. S. 12.

でいた点である。

この点でもっとも本質的な事態は第3の企業における管理問題である。今ここで詳細に検討しうるだけの資料をもっていないので詳しく論ずることはできないにせよ、私見によれば1960年以降の西ドイツ企業を取り巻く経済・社会・技術・労働をめぐる環境変動が、企業が緊急に解決を迫られている諸問題の質的・根本的变化をもたらしたのではないのかという点である。この点で今のところ本稿が仮説的に考えている点は、1966・67年大不況以降の経済体制の構造変化（極度の企業集中・寡占現象）、西ドイツ企業の多国籍化、労資共同決定および生産技術の高度化である。このような環境変化が企業における経営経済的諸問題の質的变化をもたらしたように思われる。つまり、たとえば経営における生産性問題はグーテンベルク理論体系の中核をなすものであるが、そこではもっぱら「要素投入と要素収益との関数的生産性関係」のみが問題とされたのであり、そこでは労働者の動機づけ（給付意欲）問題を十分顧慮することができなかったように思われる。⁽⁶⁾けれども、70年代以降の「労働の人間化」（Humanisierung der Arbeit）論議は労働者の動機づけ（管理）問題こそが経営生産性向上の戦略的要因であることを明らかにしていた。⁽⁷⁾

今日でも経営の生産性・経済性・収益性が一大基本問題をなすことに何ら変化はないにせよ、これをとり巻く制約要因をいかに解決するか、ないしいかにこうした生産性を実現していくかという点での大規模な問題移動が70年代に生じたのであって、それがそれまでの経営経済学にみられた財務・原価計算という会計学的（貨幣価値）志向から管理（「人間」）問題志向への転換にあらわれていると解せられる。そしてこうした問題移動がドイツ経営経済学において70年代以降きわめて明白にアメリカ管理論へ接近・傾斜をもたらし、そのことが同時にまた隣接諸学科、とりわけ行動諸科学への学科の解放の増大を招来せしめたと思われるのである。

さて、以上のようなとくに1970年代以降ドイツ経営経済学をめぐるて発現している理論動向のなかで、ジャンツの構想する行動理論的経営経済学にいかなる位置づけがなされうるかが問われねばならない。

この点に関して本稿は、ジャンツの研究プログラムこそまさにこうした学界の潮流変化を直接に反映して展開されているものと解している。その際、本稿が考えているのは、まず第1に彼の経営経済学が（経営）管理論として構想されていること、第2に経営経済的事象をことごとく人間行動のレベルに還元してとらえていること、第3に組織的有効性をもっぱら参加者の動機づ

(6) ジャンツは次のように述べている。「グーテンベルクは多くの経営経済的諸問題の社会科学的特点を適切に顧慮しなかった。つまり、彼の言明体系では人間はあまりに簡潔すぎるのである。それに対してグーテンベルクの基本要素のなかには少なくとも人間の労働給付がまさに詳細に扱われており、経営管理も処理的要因として比較的大きな注意が向けられていると異議を唱えられるであろう。……しかし彼の理論的関心は生産要素の結合問題にあったのであり、とくにコスト、財務、投資理論の一層の発展と数量的手法（OR）には有益であった。たとえこの貢献がどんなに重要であろうとも、それはもちろん多くの問題の行動理論的次元に関しては補完を必要とするように思われる」と。G. Schanz, Verhalten, S. 4.

(7) この点で職務再設計、とくに自律的作業集団との関連で私も検討を加えてきたことがある。拙稿、前掲論文、村田稔編著、前掲書を参照されたい。

け(欲求充足)問題としてのみとらえていること、そして最後に彼の依拠している理論的基礎は全てアメリカでとくに1950年代以降急速に発展をみている(行動)心理学的研究であるという点である。

したがって、シャンツが70年代以降生じてきた現代経営経済学にみられる異質性ないし多元性が、「生産要素の結合過程論というグーテンベルク体系の給付能力の限界(die begrenzte Leistungsfähigkeit)がしだいに明確化されるなかで生じている」と指摘し、さらに「意思決定志向ならびにシステム志向の経営経済学が現在この学科において傑出したパラダイムの位置(eine herausragende, paradigmatische Stellung)を占めている」と高く評価して、この2つの経営経済学と自己の認識プログラムとの関係の親密性を強調する点も上述したような現代ドイツ経営経済学の潮流変化との関連で理解されうる。

しかし我々は、シャンツが経営経済学の問題を徹底して人間問題、しかも人間のみの問題として構想する研究ヒューリスティックに依拠して経営経済学を展開している点に、この時期の学界の潮流変化をもっともラディカルに反映して展開されていることを確認しうるように思われる。この意味でシャンツのプログラムを「ニックリッシュ・プログラム」の復権ないし再生と解することもできるように思われる。しかし、この再生は「規範性」、「直観」と「内的経験」に拘束された結果(ラカトスの言う)「退行の谷」に陥っていたプログラムを、実在科学としての心理学を基礎とする経営経済学の社会科学への統合という新たな認識プログラムの構想を介してはかれる。この特殊社会科学としての学科の位置づけという構想を背景として、徹底して「経済人」のもつ虚構的仮定(「合理性原理」・「極大化思考」そして「完全情報」)ないし現実性疎遠が批判されえたのであり、かつまた「希少性と経済性原理」を根拠として学科を「自律的経済科学」に位置づける試みが反駁されえたのである。

しかしこの特殊社会科学としての学科の位置づけが具体的内実をもって展開されるとき、すで

(8) G. Schanz, Wissenschaftsprogramme, S. 97.

(9) G. Schanz, Grundlagen, S. 2. この点、シャンツは「行動理論的経営経済学は経営経済学を制度ないしシステムとして理解するという意味ではシステム志向」なのであり、さらに「意思決定志向の経営経済学の基礎の深化と拡充をはかる試み」でもあると述べている。しかし、システム志向の背後には機能主義があり、この機能主義ないし構造機能主義にもとづくシステム論についてはシャンツは厳しく批判している。G. Schanz, Grundlagen, S. 42ff.

(10) この点シャンツ自身は、「我々が行動理論的経営経済学の中心点に個人を認める場合、そのなかに同時にハインリッヒ・ニックリッシュによって開始されたプログラムに結び付く試みが認められうる」と述べているし(G. Schanz, Grundlagen, S. 5) またこのニックリッシュ・プログラムが「ある意味で驚くほど現代的」とも評価している(G. Schanz, Wissenschaftsprogramme, S. 54.)。さらにニックリッシュ・プログラムについて「期待されたようには維持されないイデーがより広範なイデー競合から……1度かぎりでは排除されるというのはあまり合目的な戦略ではないであろう。むしろ失敗の原因を事細かに跡づけることがより合目的であろう。そのことによって確保に値するプログラム部分を認識し、さらに発展させるチャンスが開かれる」と主張している。G. Schanz, Grundlagen, S. 5.

(11) G. Schanz, Grundlagen, S. 26ff.

(12) Ibid., S. 32ff. および G. Schanz, Betriebswirtschaftslehre, S. 11ff.

に我々が確認しているようにこれがもっぱら動機づけ理論的管理論として展開されるものに他ならなかった。そしてかかる経営経済学の展開を通して「給付能力のある (leistungsfähig) 経済組織は給付意欲のある (leistungsbereit) 組織参加者なくして表象しえない」として、「組織の有効性」がもっぱら組織参加者の「給付意欲 (動機づけ)」の問題に還元されて主張されるときに、さらには個々人のもつ動機・欲求の差異に対応し、それに適応した構造的規制のあり方が「具体的ユートピア」(konkrete Utopie) としての「個人主義化された組織」(die individualisierte Organisation)⁽¹³⁾ として構想されるときに、ジャンツの経営経済学のうちに1970年代以降の現代ドイツ経営経済学の根本的変容を認めることができるように思われる

VII. お わ り に

本稿の課題は、ジャンツの行動理論的経営経済学を取り上げて、その方法論的基礎、その指導原理そしてその指導原理の適用を中心に検討し、その性格を明らかにすることであった。その結果、本稿は、① 行動理論的経営経済学の展開はまさに批判的合理主義の提唱する演繹的・法則的説明シェーマを基礎としていること、② その際必要とされる法則 (一般的仮説) には認識進歩を重視する観点からあまり高い要件を課さないこと、③ 行動理論的プログラムの基礎にある人間行動に関する法則ないし一般的仮説は実在科学たる心理学に求められ、それは人間行動の契機を動機 (欲求)、期待、認知的不協和および行動報酬の交換に求め展開されていること、④ けれども行動理論的プログラムはその具体的展開を通して組織影響力ないし動機づけの理論として展開されていることを明らかにするとともに、⑤ その具体化の基礎とされる期待理論そのものが批判的合理主義の要求する理論評価基準に照らしてそれほど高い説明力を持ち合せていないこと、さらに、⑥ こうした動機づけ理論は個人・小集団レベルでの経験的研究を基礎として生まれたものであって、その意味で行動理論的経営経済学の扱いうる問題は限界をもっていること、そして、⑦ 行動理論的経営経済学は理論構造的に心理学的研究の限界 (制約) をそのまま反映せざるをえず、またこの理論・研究水準を一步もこえることができないといった諸問題をもつように思われる点を指摘した。

けれども、我々はこうした問題点が彼の学說的評価を決して低めるものではないことを確認すべきである。ジャンツの行動理論的経営経済学はその方法的一貫性、その厳密な体系性と包括性といった点で高く評価さるべきであり、さらにこれまでの経営経済学における空所 (組織のなかの人間動機づけ問題) に焦点を合わせ展開されたものとみられるだけに我々はその学說的意義を過少評価してはならないと考えている。さらにまたジャンツの行動理論的経営経済学の展開はまさに1970年代以降の現代ドイツ経営経済学の潮流変化 (隣接諸科学・とくに行動諸科学への学科の開放、管理論的展開そしてアメリカ管理論への接近・傾斜) を直接反映しているだけに個別学説の検討にと

(13) G. Schanz, Verhalten, S. 81. および組織の有効性について詳しくは Organisationsgestaltung, S. 49ff.

(14) G. Schanz, Verhalten, S. 296ff.

どまらず現代ドイツ経営経済学の動向を知るうえでも重要な意義をもっているように思われる。

けれども、本稿はこのような現代ドイツ経営経済学の根本的変容を促してきた現実的基盤は一体何であったのかというきわめて重要な問題を十分検討することはできなかった。つまり、1960年代後半以降、とりわけ70年代以降西ドイツ巨大企業を取り巻く環境変化がいかに企業が解決を迫られている諸問題の質的転換を促し、いかなる管理問題・人間問題を発生させたのか、それがいかにして経営経済学の問題移動（会計〔貨幣価値〕志向から管理〔「人間」〕志向への転換）を生じさせたのか、これらの諸問題はあげて今後の課題として残されている。

——以上——

（1987年2月16日脱稿、西ドイツゲッチンゲンにて）